

BERETNING FOR
LANDSMØTEPERIODEN
2016 – 2018



EN BRANSJE MED HJERTE, HJERNE OG SJEL

Overskriften har jeg lånt fra en hyggelig e-post fra Terje Eriksen som takket av som daglig leder i Nordtro AS på forsommeren. Han vektla at det ikke var lett å forlate en bransje av samfunnsbedrifter som går rett inn i hjertet og under huden – og hvor en nettopp kan arbeide med hjerne, hjerte og sjel. Jeg synes det er en god beskrivelse som favner det unike i vår bransje.

I denne landsmøteperioden har i høyeste grad hjernen blitt utfordret både i bransjeforeningen og i medlemsbedriftene. Vi lykkes som bransje på mange områder og står for noen av de viktigste innovasjonsgrepene på fagfeltet blant annet betydningen av arbeidsgiveroppfølging i inkluderingsarbeidet, men vi møter også store utfordringer. Situasjonen kan oppleves som krevende for mange både med Nav egenregi og anbud, men skruer vi tiden to år tilbake er likevel min påstand at vi som bransje da i enda større grad var preget av usikkerhet og trusler enn vi er i dag. I innledningen til forrige landsmøteberetning skrev jeg følgende:

”Jeg har stor tro på at tilnærmet alle medlemsbedriftene kommer gjennom dette på en tilfredsstillende måte. Jeg er faktisk så optimistisk at et flertall av bedriftene kommer styrket ut i den andre enden. Dette forutsetter imidlertid at medlemsbedriftene tar inn over



seg den nye situasjonen og utvikler strategier og planer ikke bare for å overleve, men for etter hvert igjen å kunne vokse på arbeid- og inkluderingsområdet.”

Utfordringsbildet som preget oss for to år siden er også svært aktuelt i dag, men som bransje står vi i dag vesentlig styrket:

- Bransjen har samlet sett flere tiltaksplasser og mer å gjøre enn for to år siden.
- Aldri har vi formidlet så mange til jobb som nå, over 9000 personer i 2017
- Bransjens metodikk har fått meget positiv evaluering fra forskerhold, og er lagt merke til i offentligheten. Metodikken høster også lovord fra statsministeren.

Dette fjerner ikke det faktum at enkeltbedrifter har hatt utfordringer i perioden, men samlet sett har bransjen gått inn utfordringen svært offensivt, og står styrket også i møte med nye utfordringer som vil måtte komme.

Perioden er særlig preget av iverksettingen av tiltaket Arbeidsforberedende Trening (AFT). Et tiltak som er moderne i innhold og forbeholdt de som står lengst fra arbeidslivet. Men ingenting kommer av seg selv. Det er blant annet på bakgrunn av bransjeforeningens politiske dialog at Stortinget har gitt marsjordre om at tiltaket skal prioriteres som det bærende tiltaket for personer med nedsatt arbeidsevne.

Samtidig har iverksettelsen av AFT med ny godkjenningsordning også utfordret medlemsbedriftene, hvor omstrukturering har blitt nødvendig mange steder. AFT er i dag det største enkelttiltaket i Navs tiltaksmeny og Nav sentralt bekrefter at det er et økende behov for tiltaket. I en tid hvor vi opplever større heterogenitet i medlemsmassen, er AFT-tiltaket det som i størst grad binder oss sammen og definerer bransjen. Vår leveringsdyktighet i dette tiltaket er derfor helt avgjørende også for bransjens fremtid.

Utvalget Arbeid og inkludering 2.0 ble satt ned for å meisle ut kursen for foreningen. Deres innstilling har gitt gode diskusjoner i foreningen, og jeg vil spesielt takke for det arbeidet som er gjort i distriktsforeningene i oppfølgingen av utvalget. På landsmøtet vil vi behandle konkrete endringer som følge av utvalgsarbeidet og det har påvirket strategiplanen for neste periode.

Forslaget til strategiplan angir en retning og en overordnet forventning til bransjeforeningen. Til forskjell fra en bedrift må strategiarbeidet for foreningen, som også er en politisk organisasjon, være mer dynamisk for å kunne justeres mot en stadig mer skiftende virkelighet. Her vil jeg igjen minne om at verden så ganske annerledes ut for to år siden enn i dag. Med utgangspunkt i strategiplanen utarbeides årlige handlingsplaner med mer konkrete mål. På denne måten søker vi å ivareta både behovet for en overordnet retning, mulighet til å justere kursen underveis og forventninger om konkrete resultater. Jeg er trygg på at vårt nye styre og dyktige sekretariat forvalter dette på beste måte.

Helt til slutt:

Jeg takker nå av etter 10 år som styreleder. Det har vært en glede å samarbeide med et kollegium av dyktige styrerepresentanter. Styrearbeidet har utfordret hjernen og det gjør også det daglige arbeidet som daglig leder i en liten medlemsbedrift. Hele tiden har jeg opplevd at vår felles drivkraft først og fremst har vært å bevare bransjens sjel som samfunnsbedrifter og det som berører hjertet: Skape positive endringer i menneskers liv.



Petter Refsnes,
styreleder

DEL 1: HØYDEPUNKTER I 2016-2018



9.000 I JOBB I 2017 - FLERE ENN NOEN GANG

Medlemsbedriftene oppnår stadig bedre resultater, takket være målrettet jobbing.

I 2017 fikk bransjen over 9.000 personer i jobb, det høyeste antall noensinne. Det har vært en jevn økning over tid, men særlig de siste årene.

Årsaken er både et økende behov for arbeidskraft i Norge og at stadig flere framsynte arbeidsgivere ser muligheter i å rekruttere personer som har stått i ytterkanten av arbeidslivet. Det er utviklet bedre metodikk i hele fagfeltet. Ikke minst skyldes det at moderne arbeidsinkludering i enda større grad skjer i aktivt samarbeid med arbeidsgiverne.



Vår bransje tar utgangspunktet i arbeidsgiveres reelle behov for arbeidskraft og gir målrettet oppfølging av den enkelte der hvor det er reelle jobbmuligheter. Det virker.



Katalog ▾ Om aiLæring Hjelp ▾ Logg inn



aiLæring

Her finner du kurs og kompetanseheving for din virksomhet

[Finn kurs](#)



Jobbkonsulentent
din digitale veileder for hjelp til jobbsøking

Jobbkonsulentent: Søknad

Velkommen til Jobbkonsulentent, din digitale veileder for jobbsøking! I løpet av dette kurset vil...

Sist oppdatert: 14.03.2018
Forutsetninger: Dette kurset er beregnet på deg som trenger ...

[Les mer](#)





ER DU JOBBØKER?
Med en Webcruiter-CV kan du søke jobb hos over 1400 skandinaviske arbeidsgivere.

Jobbsøker via Webcruiter

Dette kurset gir en grunnleggende gjennomgang av viktig funksjonalitet for jobbsøkere i Webcruiter

Sist oppdatert: 09.02.2017
Forutsetninger: Det er ingen forutsetninger få å gjennomføre ...

[Les mer](#)





Jobbkonsulentent
din digitale veileder for hjelp til jobbsøking

Jobbkonsulentent: CV

Velkommen til Jobbkonsulentent, din digitale veileder for jobbsøking! I løpet av dette kurset vil...

Sist oppdatert: 28.11.2017
Forutsetninger: Kurset er beregnet for jobbsøkere som har behov...

[Les mer](#)



aiLÆRING

Den digitale læringsplattformen aiLæring har vært bransjens viktigste faglige satsing i perioden.

aiLæring eies i felleskap av medlemsbedrifter som benytter læringsplattformen. aiLæring muliggjør utvikling og deling av digitale lærings-

ressurser mellom bedrifter i bransjen. aiLæring er kort fortalt et svært fleksibelt og effektivt verktøy for kunnskapsdeling og kompetanseheving – både for digital opplæring, fysiske kurs eller en kombinasjon av disse.

aiLæring har læringsressurser for både ansatte og arbeidssøkere. 40 bedrifter er så langt med og det er registrert omlag 2.000 brukere.

RINGER I VANNET

NHO-strategien Ringer i Vannet er en sentral del av bransjens arbeidsinkluderingsinnsats. Aktivitetsnivået er større enn noen gang.

Ringer i Vannet bidrar også til fornyelse av fagfeltet gjennom økt systematikk, forpliktelser og samarbeid mellom arbeid- og inkluderingsbedrifter og næringslivet. NTNU peker i sin evaluering på at det er 3,3 ganger mer rekruttering av folk med hull i CV-en i bedrifter som har avtale med Ringer i Vannet, enn i de øvrige medlemsbedriftene i NHO.



SUKSESS: 80 prosent av de som får prøve seg i jobb gjennom Ringer i Vannet blir ansatt. Dette kan beskrives som en suksess, sier forsker Jan Tøssebro. Han har ansvar for NTNU-rapporten som evaluerte ordningen.

NTNU-rapporten "Arbeidsgivere og Arbeidsinkludering" kom i desember 2017 og er skrevet av Jan Tøssebro, Sigrid Elise Wik og Thomas Hugaas Molden ved NTNU Samfunnsforskning i Trondheim. Rapporten viser at cirka 80 prosent av kandidatene i Ringer i Vannet får fast ansettelse.

Ringer i Vannet reduserer bedriftens risiko-barriere. Det er dette som er ordningens mest verdifulle egenskap, viser rapporten. Det betyr at Ringer i Vannet tilbyr tillit, trygghet og tilgjengelighet. Bedriftene får en fast kontakt, oppfølging, støtte, og bygger gode erfaringer. Dette bygger ned risikobarrieren.



FORNØYD: Statsminister Erna Solberg (H) har ved flere anledninger uttrykt tilfredshet med Ringer i Vannet. Sist på Fagkonferansen 2018, som ble arrangert av Arbeid & Inkludering april i år (se sitat på neste side).

**- Jeg mener Ringer
i Vannet er et godt
eksempel som går veldig
tett opp til det vi mener
at inkluderingsdugnaden
skal dreie seg om.**

statsminister Erna Solberg

DEL 2:

VIKTIGE SAKER

ARBEIDSFORBEREDENDE TRENING (AFT)

Iverksettelsen av tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT) er det som i størst grad har preget bransjen i denne perioden, både faglig, strukturelt og politisk.

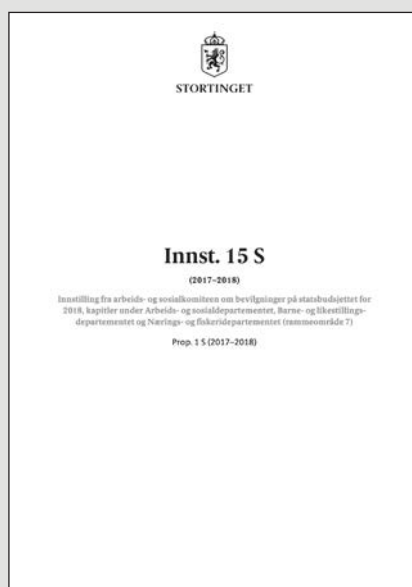
Tiltaket har blitt hilst velkommen som et moderne tiltak tilpasset de største gruppene på utsiden av arbeidslivet, fordi det både gir muligheter til kompetanseheving, tett oppfølging i ordinært arbeidsliv og formidling til jobb. Tiltaket er svært godt tilpasset Ringer i Vannet-metodikken.

Tiltaket er i dag det fremste tiltaket i Navs tiltakssystem for personer med mer omfattende bistandsbehov. Stortinget har gjort klare vedtak om at AFT skal prioriteres ved behandlingen av Statsbudsjettet for både 2017 og 2018. AFT skal være et kjernetiltak for personer med nedsatt arbeidsevne.

Tiltaket gir imidlertid ikke mulighet til å fullføre et kompetansegivende opplæringsløp mot fagbrev. Bransjen har kommunisert tydelig at en slik mulighet er nødvendig for mange, og at det er viktig å få det på plass. Det har ennå ikke kommet på plass en løsning som muliggjør dette, men Stortinget har tydelig bedt om at denne muligheten må opprettholdes.

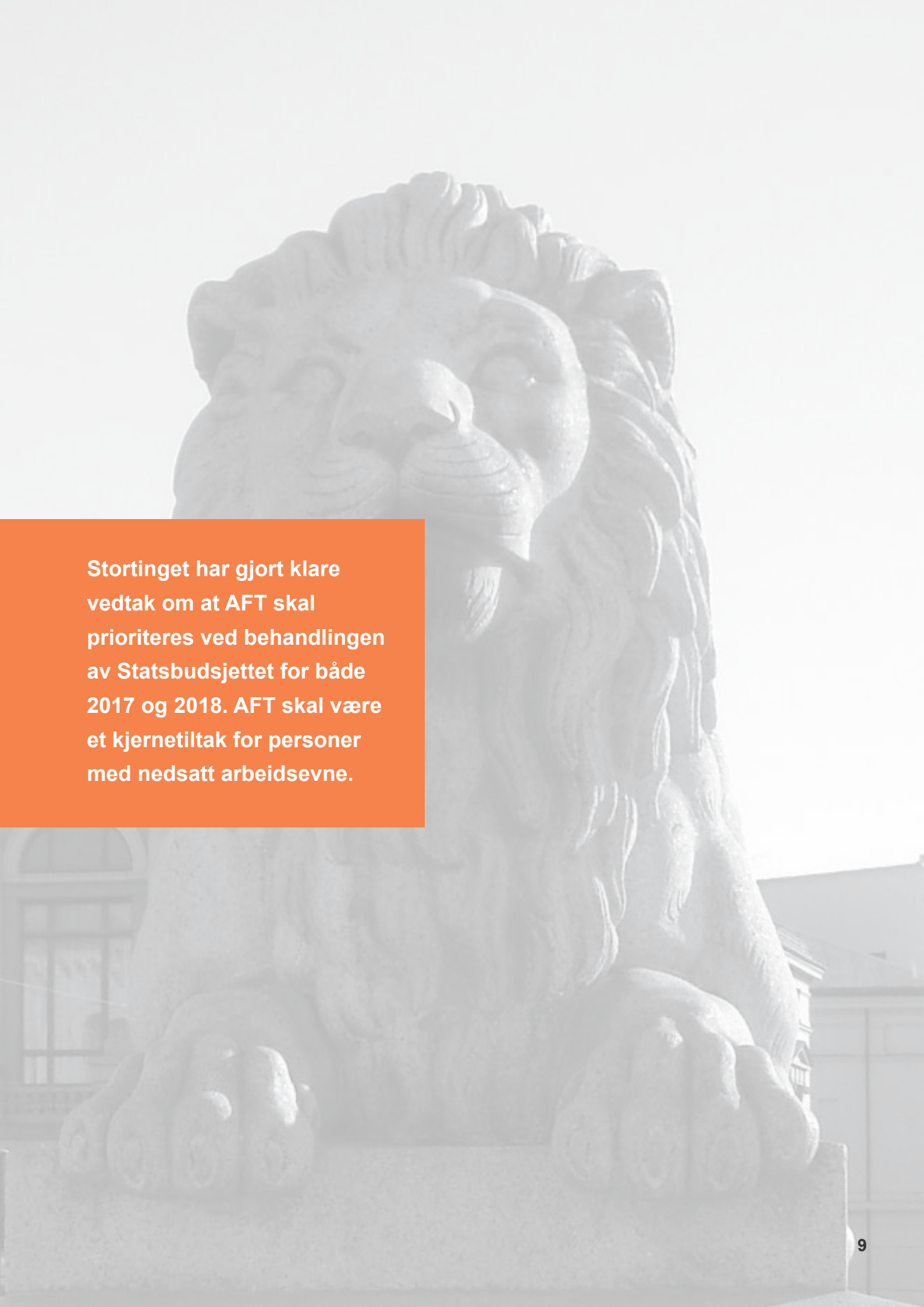
For å oppfylle ESAs krav knyttet til reglene for statsstøtte har alle tiltaksleverandører vært igjennom en ny godkjenningssprosess for å kunne levere tiltaket. For en del bedrifter har dette også medført omorganisering av virksomheten, hvor enkelte bedrifter har etablert en konsernmodell.

Selv om dette har vært arbeidskrevende prosesser, opplever bransjen totalt sett at samarbeidet med Nav både på sentralt og lokalt nivå har vært godt i denne prosessen.



Prop. 1 S (2017-2018), Innst. 15 S (2017-2018), Vedtak 316:

”Stortinget ber regjeringen åpne for at personer med nedsatt arbeidsevne skal kunne ta fagbrev samtidig som de deltar på Arbeidsforberedende trening (AFT).”



Stortinget har gjort klare vedtak om at AFT skal prioriteres ved behandlingen av Statsbudsjettet for både 2017 og 2018. AFT skal være et kjernetiltak for personer med nedsatt arbeidsevne.

EVALUERING AV ANBUD

Proba samfunnsanalyses evaluering av Navs anbudsutsetting av tiltakene Avklaring og Oppfølging peker på mer arbeidsretting, men at tilbudet ikke treffer alle i brukergruppen.

I rapporten slås det fast at anbudsutsettingen har ført til vesentlig færre leverandører enn tidligere, og at ingen nye ideelle aktører er kommet til. Å slippe til flere ideelle leverandører var en av begrunnelsene for anbudsutsettingen. Samtidig vurderer Proba at det har skjedd en sterkere arbeidsretting og at det benyttes et bredere spekter av arbeidsplasser både i Avklaring og Oppfølging. Formidlingsresultatene fra Oppfølgingstiltaket er gode. Derimot er tilbudet til de svakeste blitt dårligere og en del leverandører har for dårlig sosialfaglig kompetanse.

Utviklingen viser hvor viktig det arbeidsforberedende tiltaket (AFT) og arbeid- og inkluderingsbedriftene er for å ivareta alle grupper. At evalueringen peker på så store variasjoner i kvalitet, og at den er direkte svak noen steder, er også en påminnelse om at å bygge opp god attføringsfaglig kompetanse både krever tid og ressurser. Kvalitet må vektlegges sterkere i kommende anbudsrunder. I rapporten påpekes at betydelige svingninger i innsøking skaper problemer for leverandørene. Dette skyldes blant annet at Nav ønsker å drive oppfølging i egen regi.

At Nav gjør noe mer selv kan gi etaten mer kompetanse, men det må gjøres på en klarere og mer forutsigbar måte enn i dag. I et anbudsregime må kontraktene i fremtiden være mer balanserte med hensyn til risiko for leverandør. Det må være systemer som sikrer innovasjon og kompetansebygging hos tiltaksleverandørene. Bransjen mener det også vil være hensiktsmessig med en klarere grensedragning mellom hvilke målgrupper Nav selv skal jobbe med, for hvilke målgrupper man skal benytte anbud og hvilke målgrupper som behøver grundigere oppfølging fra forhåndsgodkjente leverandører. Større forutsigbarhet gir bedre kvalitet og bedre tjenester som gjør at flere kan komme i jobb.

RINGER I VANNET

Ringer i Vannet har vært bransjens største løft de siste årene. Prosjektet har fått stor medieomtale. NTNUs evaluering gir svært gode skussmål. Bedrifter med Ringer i Vannet-avtale rekrutterer 3,3 ganger mer personer med nedsatt arbeidsevne, enn andre NHO-bedrifter.

Metoden virker, og inkluderingspotensialet er stort hvis større deler av arbeidslivet tar denne metodikken i bruk. Prosjektet skiller seg ut fra andre tiltak ved at man tar utgangspunkt i arbeidsgivers behov for arbeidskraft. Suksessfaktorer er tillit, trygghet og tilgjengelighet. Arbeidsgiver gis bistand og oppfølging fra dedikerte ansatte i arbeid- og inkluderingsbedriftene.

- Ca 80 % av kandidatene får fast ansettelse
- Nesten 60% av arbeidsgiverne svarer at Ringer i Vannet metoden er avgjørende for ansettelsene og at de neppe ville ha ansatt disse personene uten konseptet
- Mer-rekruttering er 3,3 ganger høyere i RiV bedrifter sammenliknet med andre NHO-bedrifter

NTNU dokumenterer at 84% av arbeidsgiverne stoler på arbeid- og inkluderingsbedriftene og deres vurderinger av om personen passer. 77% svarer at kandidatene matchet bedriftens behov godt, og 74% svarer at kandidatene innfridde forventningene.

Dette er en svært solid tilbakemelding til bransjen. Selv om Ringer i Vannet er en NHO-strategi, er det tydelig at nøkkelrollen for at prosjektet er vellykket må tilskrives arbeid- og inkluderingsbransjen. NTNU peker på fordeler av at den aktive markedskontakten og oppfølgingsbistanden mot personer og arbeidsgivere utføres av et ubyråkratisk mellomledd, og ikke en stor byråkratisk organisasjon som jobber etter rimelig faste regler og rutiner.

INKLUDERINGSDUGNAD

Regjeringen har iverksatt Inkluderingsdugnaden for å få flere arbeidsgivere til å ansette personer på utsiden av arbeidslivet. Å mobilisere flere i jobb er det mest virkningsfulle virkemiddelet for å møte de utfordringer som trekkes frem.

Avgjørende virkemiddel er volum, kvalitet og innhold på arbeidsmarkedstiltak og at de ulike tiltakene treffer riktige grupper. Samtidig er det et sterkt fokus på at man skal få opp antall formidlinger til jobb og at Nav skal ha større frihet til å vurdere hvilke tiltak som skal benyttes til enhver tid. Det er viktig å ha høye ambisjoner om antall formidlinger.

Samtidig er det god grunn til å være våkne. Kombinasjonen av målstyring mot antall formidlinger og større lokal frihet, kan også føre til at det er den "lavest hengende frukten" som prioriteres i jakten på resultater, og at dette skjer på bekostning av de med større bistandsbehov.

Lønnstilskudd er en kompensasjon for den risikoen arbeidsgivere tar når de ansetter personer med nedsatt arbeidsevne. Spørsmålet er om det ikke finnes bedre måter å redusere arbeidsgivers risiko på. I Ringer i Vannet tar man utgangspunkt i bedriftens behov for arbeidskraft. Ved at man tar utgangspunkt i bedriftenes behov er dette en rekrutteringsform som bedriftene ser en direkte nytte av. Og det virker.

Når bransjen legger frem forslag for å forbedre hele arbeidsinkluderingsområdet, fyller vi vår rolle som en aktør med et samfunnsoppdrag og en viktig stemme for hvordan samfunnet kan få flere av dem som står i arbeidsmarkedets ytterkant i arbeid. Vi fyller vårt samfunnsoppdrag når vi viser at det finnes alternative metoder enn lønnstilskudd for å få folk som står lengst unna arbeidsmarkedet i jobb. Det blir også vårt perspektiv inn mot Inkluderingsdugnaden.

16

NYHETER

Tirsdag 30. januar 2018 Aftenposten

– Det har vært en lang reise, sa Mohamed Adil Mohamed Hashi til Erna Solberg, Siv Jensen og Trine Skei Grande.

Forteller landets mektigste kvinner om veien fra fengsel til jobb

INNENRIKS

SOLVING RUUD

Rundt et langtidsopphold på fengsel i Oslo etter flere oppsett i en rekke år, har Mohamed Hashi nå fått jobb som sikkerhetsvakt i et hotell i Oslo.

Utover en tre-fire timer skal de forberede seg på å ta imot gjestene. Erna Solberg, Siv Jensen og Trine Skei Grande.

En rekke kvinner har fått jobb som sikkerhetsvakter i et hotell i Oslo etter å ha sittet på fengsel i flere år. De forteller om veien fra fengsel til jobb.

Disse kvinnene ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.

Fakta

PS: hotell

En rekke kvinner har fått jobb som sikkerhetsvakter i et hotell i Oslo etter å ha sittet på fengsel i flere år. De forteller om veien fra fengsel til jobb.

Disse kvinnene ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.

Disse kvinnene ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.



Mohamed Adil Mohamed Hashi ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.

En rekke kvinner har fått jobb som sikkerhetsvakter i et hotell i Oslo etter å ha sittet på fengsel i flere år. De forteller om veien fra fengsel til jobb.

Disse kvinnene ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.

Disse kvinnene ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.

Disse kvinnene ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.

Disse kvinnene ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.

Disse kvinnene ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.

Disse kvinnene ble testet på menneskelig intelligens i et forsøk på å finne ut om de var smarte nok til å få jobb som sikkerhetsvakter.

FAKSIMILE: Aftenposten, 30. januar 2018. Erna Solberg, Trine Skei Grande og Siv Jensen på besøk hos arbeidsinkluderingsbedriften PS: Hotell på Grünerløkka i Oslo.

DEL 3:

MEDIA OG KOMMUNIKASJON

Det er en prioritert oppgave for bransjen å markere seg i offentligheten som en viktig del av løsningen for å få flere i jobb.

Lokalt markerer bedriftene seg stadig mer offensivt, og ikke minst har det vært en rekke oppslag i lokalmedia knyttet til Ringer i Vannet, men også en rekke oppslag som viser medlemsbedriftenes samfunnsoppdrag.

- I 2016 var det 287 artikler/innslag om Ringer i Vannet i norske medier. Ifølge Retriever tilsvarer det en annonseverdi på 6,7 millioner kroner
- I 2017 var 272 artikler med en annonseverdi tilsvarende 8,5 millioner kroner (flere oppslag i større media)

- Fra 1. januar til 1. juni i 2018 har det vært 132 artikler om Ringer i Vannet, med en annonseverdi tilsvarende 3,7 millioner kroner.

I tillegg ønsker bransjeforeningen å være en tydelig stemme på vegne av fagfeltet, gjennom kronikker og redaksjonelle saker i nasjonale media. I perioden har bransjeforeningen blitt intervjuet av eller skrevet debattinnlegg i medier som i NRK, Dagbladet, VG, Dagsavisen, Dagens Næringsliv, Aftenposten, Klassekampen. Bransjeforeningen har to faste annonsesider i fagbladet Velferd og har også en fast blogg i tidsskriftet.



tt

MER DEBATT

KRONIKK side 6
DEBATT side 44-45

Kortslutning

DEBATT

KENNETH STIEN
 Direktør Arbeid & Inkludering i NHO Service



Rettighetsutvalget under ledelse av Osmund Kaldheim har levert en grundig rapport med råd om hvordan man kan bedre utviklingshemmedes rettigheter i arbeids- og samfunnsniv. Utvalget dokumenter blant annet tydelig behovet for flere arbeidsplasser for utviklingshemmede. Til tross for mange gode intensjoner og argumentasjonsrekker, kortslutter utvalget i konklusjonene når det anbefaler at kommunene skal ha ansvaret for arbeidstilbud for gruppen. Det er oppsiktsvekkende at et utvalg som vil styrke rettighetene til utviklingshemmede, vil diskriminere gruppen fra den statlige arbeidsmarkedspolitikken. Er dette en gruppe som er tjent med å bli gjenstand for kommunale budsjettkamper i konkurranse med skole og eldreomsorg? Utgangspunktet må være hva som er best for brukeren, ikke hvilke tjenester man skal overføre til kommunene i forbindelse med kommunereformen.

Dagens statlige tilbud om varig tilrettelagt arbeid vektlegger meningsfullt arbeid som ligger tett opp til det ordinære arbeidsliv, mens kommunale dagsentertilbud i større grad vektlegger aktivitet for å fylle dagen. Arbeid bidrar til bedre fysisk og psykisk helse og man bidrar til samfunnets verdiskaping gjennom produksjon av etterspurte varer og tjenester. Forskning viser at deltakere i tilrettelagt arbeid rapporterer om høyere livskvalitet enn deltakere som har et dagsentertilbud i kommunal regi.

Verdien av arbeid er stor. Det viktigste er likevel hva det gjør med enkeltmennesket, gjennom det arbeid representerer av mestring, utvikling og løft. Det samme perspektivet på arbeidets verdi må vektlegges for dem som mottar en uføretrygd, men har behov for en tilrettelagt arbeidsplass.

Avklaring av arbeidsevne, karriereveiledning og personlig vekst og utvikling gjelder like mye for utviklingshemmede som for andre av Navs grupper.

NRK

Nyheter Sport TV Radio Distrikt

Norge Siste nytt Dokumentar Klima NRK Ytring

Terje sov under broa - nå er han i jobb

Arbeidstiltak for de aller svakeste fungerte for 9000 mennesker i fjor. Terje Mathisen (46) ble ansatt på hotell etter lang tid som rusmisbruker og tolv år som uteligger.





Ola Mjaaland
 @olamjaaland
 Journalist

Publisert 2. jan. kl. 21:19

INNE: Etter et langt liv som uteligger og rusmisbruker er Terje Mathisen tatt inn i varmen på hotell Scandic Helsfyr, der han fikk jobb som teknisk assistent.



Arbeidstiltak for de svakeste fungerte for 9000 mennesker i fjor.

NRK Nyheter

Adresseavisen

1767-2017
 TIRSDAG 26-12-2017



Hjelper de som faller utenfor arbeidslivet:

Åtte av ti har fått fast jobb

Lars Martin Selnes Braa ble så mye mobbet at han måtte slutte på ungdomsskolen. Nå er 24-åringen, som har fått diagnosen Asperger syndrom, i fast arbeid gjennom NHO-prosjektet Ringer i vannet. Økonomi » side 12-13

SÆRLIG SATSING PÅ FACEBOOK

Bransjeforeningen har satset mest på Facebook som hovedkanal av sosiale medier, og har kjørt flere målrettede kampanjer. Foreningens Facebookside har for tiden 4.392 faste følgere, som er en tredobling i løpet av perioden. Dette er flere følgere enn de fleste landsforeninger i NHO-systemet.

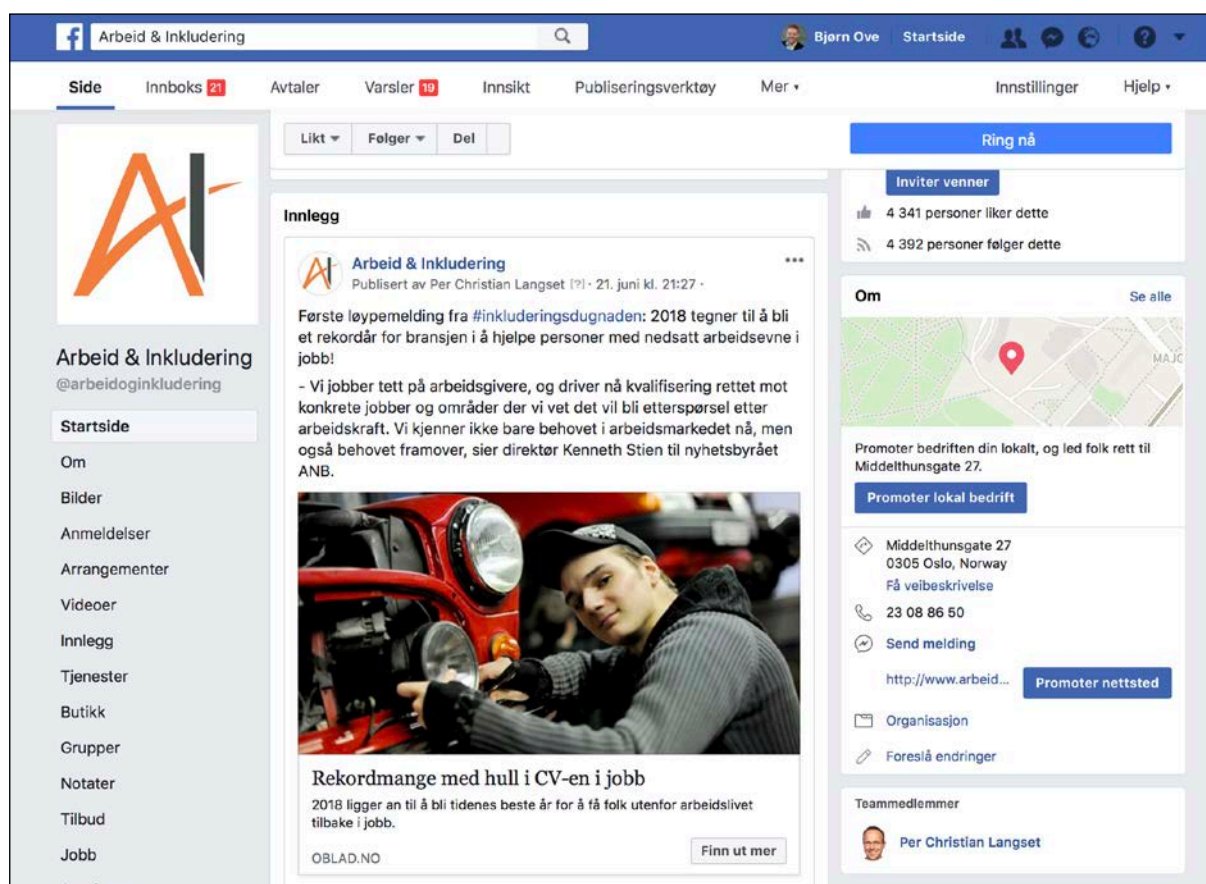
Det er flere enkeltposter som har gitt særlig god effekt på Facebook og nådd over 50.000 personer. Spesielt gode videosnutter går godt på Facebook. Ringer i Vannet-videoen med Andreas som er døv og fikk jobb på Sylindrakutten nådde over 90.000 personer, videoen fra da en skoleklasse besøker PS:hotell

nådde over 80.000 hvor over 50.000 klikket på videoen. Dette er svært gode tall. Men Facebook er også en god kanal for å spre budskap bransjen allerede har fått på trykk i tradisjonelle medier.

NY NETTSIDE MED BEDRE FUNKSJONALITET

Bransjeforeningen har lansert nye nettsider i perioden. Den nye siden er langt bedre tilpasset alle plattformer, og har et mer tidsriktig design.

Her har vi også fått på plass lukkede medlemssider med pålogging som på NHOs arbin.no. Dette gir oss flere muligheter til å dele bransjeintern informasjon på en effektiv måte.



FACEBOOK: Foreningen har nå 4.392 følgere på sine Facebook-sider.

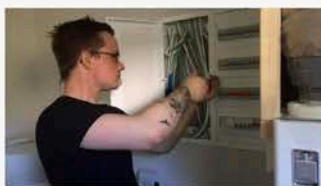
Broen til arbeid

Om Arbeid & Inkludering →

Siste nytt:

Rekordmange med hull i CV-en i jobb**2018 ligger an til å bli tidenes beste år for å få folk utenfor arbeidslivet tilbake i jobb.**

I fjor klarte arbeids- og inkluderingsbedriftene å få 9.000 med hull i CV-en og nedsatt arbeidsevne inn i arbeidslivet. Så langt i år er tilsvarende tall 5.000. Det betyr at bransjen ligger ajour til målsettingen om 10.000 inn i jobb. [Les mer](#)

**Han var langt nede etter to mislukka fagprøver - no har han fått fast jobb**

No har Jostein Haukås-Eide fra Slinde i Sogndal fått fast jobb som elektriker hos Bilfinger i Årdal. For den unge elektrikeren vart attføringsbedrifta Sogneprodukt løysinga då han trengde å få tilbake trua på seg sjølv. [Les mer](#)

**Lykken er en jobb**

– At jeg som har slitt med sosial angst i over 20 år, jobber i en resepsjon og er hotellets ansikt utad, er bare fantastisk. Det sier Elisabeth Randsby Henriksen (41), én av drøyt 1400 arbeidssøkere som i 2017 kom seg i jobb via Fønix. [Les mer](#)

[Les flere nyheter her](#) →**Medlemsfordeler**

Bli kjent med dine medlemsfordeler

**Våre medlemmer**

Liste over medlemmer i Arbeid & Inkludering

**Vi mener**

Viktige saker for Arbeid & Inkludering

**Læringsnettverket**

Tilpasset læring for arbeidslivet

☐ Kalender - se hva som skjer

23. august 2018,
Allservice , Løkkeveien
99, Stavanger

[Kurs, Læringsnettverket](#)

[Læringsnettverkets Metodekurs Les & Skriv](#)



24. august 2018,
Allservice, Løkkeveien
99, Stavanger

[Kurs, Læringsnettverket](#)

[Læringsnettverket - Metodekurs videregående skole](#)

[Se alle arrangementer her](#) →

NETTSIDENE: De nye nettsidene på www.arbeidoginkludering.no ble lansert april 2018.

DEL 4:

TALL OG ANALYSE

Bransjeforeningen følger nøye med på resultater og kvalitet i tiltaksgjennomføringen. I 2017 så vi de høyeste formidlingstallene som noensinne er registrert fra medlemsbedriftene – 9.250 har fått jobb. - Ca. 2/3 av jobbene er ordinært arbeid uten bruk av lønnstilskudd. Det har vært en kraftig økning i antallet ansettelser, ikke minst i NHO-bedrifter med en økning på 42 prosent. Totalt gjennomførte medlemsbedriftene mer enn 40.000 tiltak på vegne av Nav.

Bransjen drifter to benchmarkingssystemer:

BATT

Benchmarking attføring (BATT) er et samarbeid mellom bransjeforeningen Arbeid & Inkludering, ASVL og Arbeids- og velferdsdirektoratet. Formålet med BATT er blant annet å legge til rette for et tett samarbeid mellom tiltaksarrangørene og Nav i arbeidet med å bedre resultater og kvalitet på tiltakene.

INDIKATOR.NO

Indikator.no er et bransjeinternt benchmarkingssystem for medlemsbedriftene. Systemet driftes av bransjeforeningen og har som målsetting å drifte gode kvalitetsindikatorer som er målbare og felles for arbeid- og inkluderingsbedriftene i Norge. Med indikator menes nøkkelresultat som i en sammenheng vil kunne si noe om bedriftens utvikling og dens evne til å levere gode tjenester

Bransjeforeningen Arbeid & Inkludering samarbeider nært med alle de seriøse forskningsaktørene på arbeid- og inkluderingsfeltet. Årlig deltar vi i flere forskningsprosjekter. I 2017 har vi hatt et konkret samarbeid med Sintef og NTNU.

BRANSJENORM FOR PERSONVERN

I forbindelse ny personvernforordning (GDPR) har bransjeforeningen i samarbeid med ASVL utarbeidet bransjenorm som ivaretar ny lovgivning og som forenkler bedriftenes tilpasning til nytt regelverk. Arbeidsgruppen har bestått av personvernombud i medlemsbedriftene og en representant for ASVL. Advokat Kirsti Stokland fra NHO Service og Handel har bistått arbeidsgruppen. Bransjenormen tar opp forholdet til Nav og andre aktører, registrertes rettigheter, krav som bør stilles til dataverktøy, samt rutiner for internkontroll.

Bransjenormen skal godkjennes av Datatilsynet.

I forbindelse med den nye forordningen skal det også inngås nye databehandleravtaler med Nav. Bransjeforeningen har gjennom dialog med Nav Arbeids- og velferdsdirektoratet sørget for at disse avtalene ikke hindrer oss i arbeidet med kontinuerlig forbedring og i det interessepolitiske arbeidet.



**Formålet med BATT er
blant annet å legge til
rette for et tett samarbeid
mellom tiltaksarrangørene
og Nav i arbeidet med
å bedre resultater og
kvalitet på tiltakene.**

DEL 5:

FAGLIG FORNYELSE OG UTVIKLING AV TILBUD

Arbeidsinkluderingsfeltet bygger på en rekke grunnsteiner som for eksempel veiledningsmetodikk, målgruppekunnskap og avklaring og oppfølging knyttet til grunnleggende ferdigheter.

Jobbmatchen og tett oppfølging er viktige stikkord, men bransjen kan aldri tjene næringslivet og arbeidssøkerne uten bevisste metodiske tilnærminger. De mest sentrale satsingsområder i denne perioden har vært knyttet til karrierekompetanse, SE-metodikk og systematisk arbeidsgiverkontakt gjennom blant annet Ringer i Vannet- metodikken. Ikke minst har det også vært et bredt faglig fokus på innholdet i AFT-tiltaket gjennom eget AFT-seminar og som et bærende tema på konferanser.

Karriereveiledning har i en årrekke vært en stor satsing for bransjeforeningen gjennom kurs og studier, og bransjens kompetanse på dette feltet er svært høy, og blir lagt merke til av andre fagmiljøer som for eksempel Kompetanse Norge. Bransjen er representert i utviklingen av nasjonalt rammeverk for karriereferdigheter i Norge.

KURS OG KONFERANSER

Konferanser i regi av Arbeid & Inkludering samler store deler av medlemsmassen og er viktige møteplasser for erfaringsdeling og nettverk. Samtidig som vi hele tiden forsøker å lage konferanseprogram som fornyer og løfter bransjen. Av store arrangementer har vi i landsmøteperioden avholdt to fagkonferanser med god deltakelse, samt et AFT Kick-off høsten 2016. Seminar for faglig ledere og mellomledere har etablert seg som en viktig møteplass. I tillegg har vi arrangert en del mindre seminarer, samt et stort volum sentrale og lokale kurs.

Størst økning har vi hatt i kurs som arrangeres hos enkeltbedrifter eller for grupper av bedrifter som samarbeider om kurstilbud lokalt.

Bransjeforeningen Arbeid & Inkludering har i landsmøteperioden arrangert:

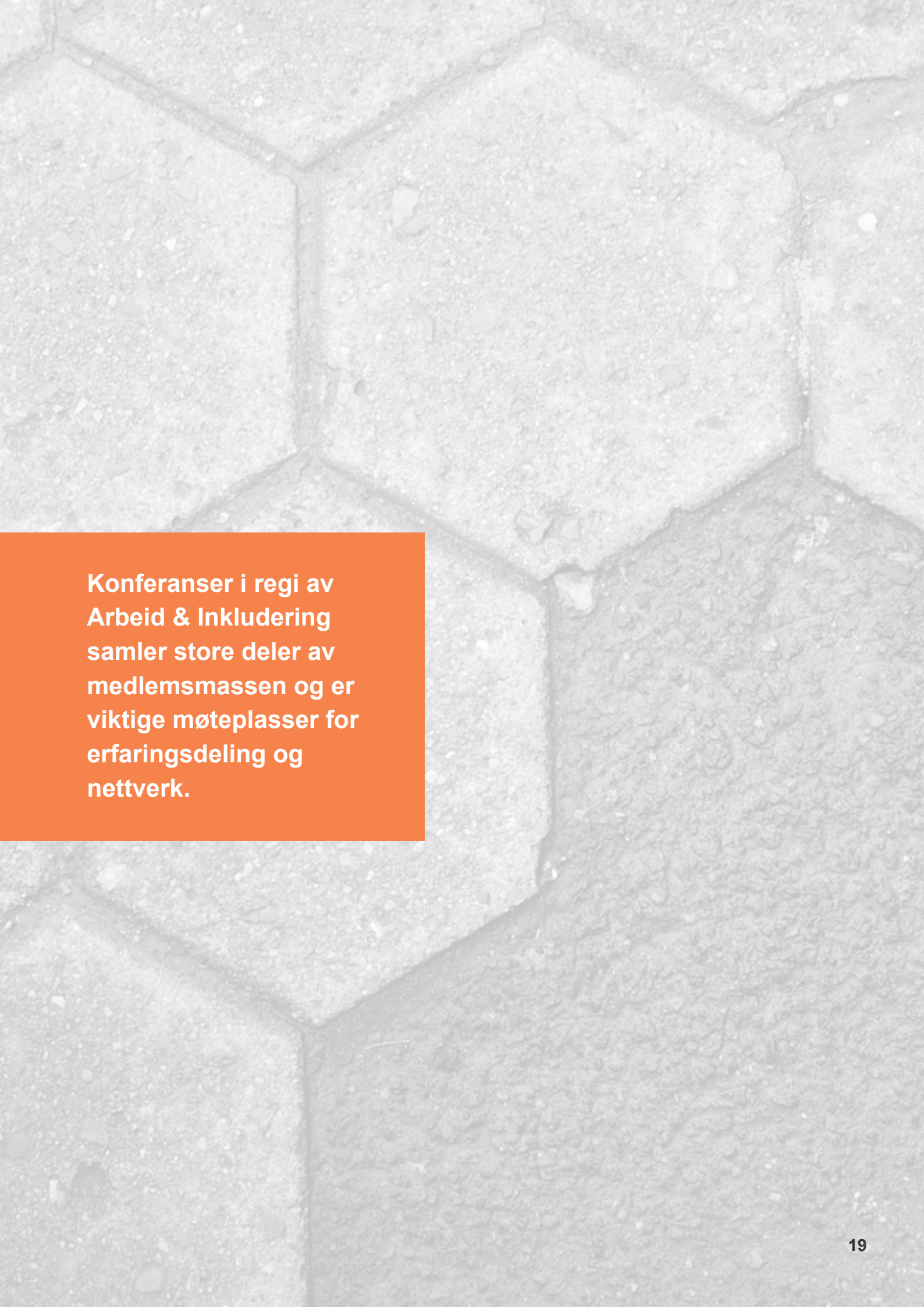
- 170 kurs hvor 2911 personer har deltatt.
- 13 faglige seminarer/konferanser med til sammen 1827 deltakere

Dette er små endringer sammenlignet med tidligere år. Antall kursdeltakere har gått svakt opp, mens antall deltakere på konferanser har gått svakt ned.

UTVIKLING AV TILBUDET INNEN VTA

Bransjeforeningen har i forlengelsen av Rettighetsutvalget startet et utviklingsarbeid på VTA-området. Det er et dokumentert behov for flere VTA-plasser og bransjen har kommunisert dette tydelig i møter med myndighetene. Samtidig er det behov for utvikling av VTA-tiltaket med enda større vekt på mangfold i arbeidsoppgaver enten det er i skjermede eller ordinære arbeidsmiljøer. Her vil bransjen kunne spille en rolle for et mer dynamisk tilbud hvor det kan være muligheter for veksling mellom egne interne arenaer og ordinært arbeidsliv på en måte som ivaretar tryggheten for den enkelte. Gjennom opplæring, dokumentasjon av kompetanse og aktiv karriereveiledning vil bransjen kunne være i front på utviklingen av arbeidstilbudet til målgruppen ytterligere.

På vårt VTA-seminar høsten 2017 ble danske KLAPjobb bredt presentert. Prosjektet har fått over 2000 personer med utviklingshemninger og andre kognitive vanskeligheter ut i ordinær jobb.



Konferanser i regi av
Arbeid & Inkludering
samler store deler av
medlemsmassen og er
viktige møteplasser for
erfaringsdeling og
nettverk.

aiLÆRING

aiLæring er etablert som en felles læringsplattform for medlemsbedriftene i bransjeforeningen. Om lag 40 bedrifter er med så langt. Læringsplattformen gir store muligheter for fagutvikling og deling mellom bedrifter.

aiLæring fylles med innhold både ved at bransjeforeningen, bedrifter eller flere bedrifter sammen produserer eller anskaffer innhold, men ikke minst gjennom systematisk å kunne benytte allerede tilgjengelige læringsressurser. Gjennom å ta initiativ til samarbeid med andre nasjonale aktører og miljøer er det mulig å oppnå store gevinster for bransjen.

Med aiLæring har bransjen en avgjørende grunnstein på plass for videre digital utvikling. Her er det opp til bransjefellesskapet å hente ut gevinstpotensialet som ligger i en felles nasjonal løsning. Dette krever gode endringsprosesser og organisasjonsutvikling både i bransjeforeningen og i bedriftene.

For å sikre tilgang til kompetanse for drift og utvikling av aiLæring har vi inngått en samarbeidsavtale med Telemark Kompetanse AS. Dette sikrer oss ikke bare tilgang til et kompetansemiljø for aiLæring, men også å være en del av et miljø som andre nasjonale læringsplattformer har en tilknytning til. Dette gir gode synergier både for utvikling av funksjonalitet og innhold.

aiLæring er skapt etter initiativ fra medlemsbedrifter og distriktsforeningen i Sør. 12 bedrifter i 3 distrikter har, sammen med distrikt sør og bransjeforeningen sentralt, investert penger, og ikke minst tid gjennom piloten som jobbet frem løsningen i perioden august 2016-juni 2017.

LÆRINGSNETTVERKET

Læringsnettverket er et landsomfattende nettverk av arbeid - og inkluderingsbedrifter som satser på tilpasset læring for arbeidslivet. Bedriftene tilbyr blant annet kartlegging av basisferdigheter, lese- og skriveopplæring, opplæring i grunnleggende digitale ferdigheter, bistand til personer med tallbehand-

lingsvansker og språkopplæring. Medlemmene i Læringsnettverket har høy kompetanse i å legge til rette for individuelt tilpasset læring for personer med sammensatte læringsutfordringer. Brukerne får tilbud om individuell opplæring knyttet til den enkeltes plan.

Det har videre vært arbeidet med å øke bedriftenes kompetanse på læreplanverket og ulike veier til kompetanse på videregående skoles nivå i.h.h.t. kravspesifikasjonen for AFT-tiltaket. Det arrangeres jevnlig kurs i Læringsnettverkets metoder i Oslo og ellers i landet, i tillegg til lokalt tilpassede kurs og fagdager i samarbeid med medlemsbedriftene. Det har videre vært samarbeid om læring og utvikling i VTA-tiltaket.

Læringsnettverket har egne delseminarer på den årlige Fagkonferansen. Innholdet i disse utarbeides blant annet i samråd med Læringsnettverkets fagutvalg. Fagutvalget består av 5 representanter fra medlemsbedrifter i ulike distrikt, spesialrådgiver for Læringsnettverket og 3 representanter fra eksterne fagmiljøer. Fagutvalget møtes 2 ganger i året.

Læringsnettverket har for tiden 40 medlemmer, og flere vurderer å melde seg inn.

MIA-PROSJEKTET

MIA står for Medarbeiderdrevet Innovasjon i Arbeid- og inkluderingsbedrifter. Prosjektet er et samarbeid mellom bransjeforeningen og Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) og finansieres av Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF). Prosjektet har hatt som formål å bidra til konkurransedyktige bedrifter og øke bedriftenes fokus på kontinuerlig forbedring og medarbeiderdrevet innovasjon. Gjennom prosjektet har bedriftene lært å benytte lean-metodikk.

Prosjektet startet opp 1.1.16 og avsluttes 31.12.2018. 9 medlemsbedrifter er med.





STYRET: Tao Seim (f.v.), Steinar Karlstrøm, Thor Fjellvang, Gunn Berthelsen, Erik Lundbekk, Petter Refsnes og Hege Karete Hamre

DEL 6:

STYRETS ARBEID

STYRET

På forrige landsmøte ble følgende valgt inn i styret i Arbeid & Inkludering i NHO Service og Handel:

Styreleder

Petter Refsnes

Origod AS

Nestleder

Steinar Karlstrøm

Aksis AS

Styremedlem

Erik Lundbekk

Hapro AS

Styremedlem

Gunn Berthelsen

Deltagruppen AS

Styremedlem

Thor Fjellvang

GREP Grenland AS

Styremedlem

Tao Seim

Vesteråsprodukter AS

Styremedlem

Hege Karete Hamre

Furene AS

Eksternt styremedlem

Lilly Ann Elvestad

Generalsekretær

Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon

VARAMEDLEMMER

Per Olav Myrstad

Astero AS

Trond Ivar Vestre

Fretex Norge AS

Birte Nilsen

Opero AS

Styret har hatt 12 styremøter i perioden, hvorav 4 møter har vært fellesmøter med distriktslederne.

Generelt har styret vært løpende opptatt av den faglige og politiske situasjonen, rammevilkår, politikk for økt arbeidsinkludering, samarbeidsforhold, kvalitets- og fagutvikling i bransjen og påvirkning av myndigheter og opinion.

Styremedlemmene har holdt løpende kontakt med distriktsforeningene. Direktør har i perioden deltatt i ett eller flere møter i alle distriktsforeningene.

DISTRIKTSFORENINGENE

Distriktsforeningene fungerer som nettverk mellom daglige ledere, fagledere og ansatte i medlemsbedriftene.

Aktive distriktsforeninger har i denne perioden skapt et stort engasjement og sørget for bred involvering fra medlemsbedrifter i foreningens arbeid, for eksempel i forbindelse med utvalget Arbeid og inkludering 2.0 og utarbeiding av ny strategisk plan.

De halvårlige møtene mellom distriktslederne og styret fungerer som viktige utviklings- og strategimøter i foreningen.

UTVALGET ARBEID OG INKLUDERING 2.0

Utvalget Arbeid og inkludering 2.0 ble oppnevnt våren 2006 og hadde som oppgave å komme med forslag som ville utvikle foreningen slik at medlemmenes konkurransekraft og leveringsdyktighet på arbeidsinkluderingsområdet kunne styrkes.

Utvalget Arbeid og Inkludering 2.0 besto av følgende:

Leder:

Styrets nestleder Steinar Karlstrøm (Aksis AS)

Medlemmer:

Knut Nordby (Hapro Yrkeskvalifisering AS)

Ragnhild Bjerkvik (Aski AS)

Hanne Lind (Halden Arbeid og Vekst AS)

Per Harstad (Velle Utvikling AS)

Bodil Marie Gilje (Fretex Vest-Norge AS)

Jon Qvortrup og Solveig Jenssveen var sekretærer for utvalget.

Utvalget gjennomførte fire samlinger.

Utvalget forankret sitt arbeid hos medlemmene gjennom kaféborddiskusjoner på landsmøtet i 2016 der alle fikk anledning til å si sin mening om sentrale spørsmål i mandatet. Alle synspunkter ble nedtegnet og overlevert utvalget som grunnlag for arbeidet.

Det ble også gjennomført en spørreundersøkelse til alle medlemmer med en svarprosent på 87. Utvalgets delinnstilling var på høring i organisasjonen fra november 2016 til februar 2017.

Utvalgets innstilling ble avgitt 7. april 2017 og har dannet mye av grunnlaget for de organisatoriske og strategiske diskusjonene frem mot landsmøtet i 2018.



DEL 7: **VIKTIGE SAMARBEIDS-** **PARTNERE**

FORHOLDET TIL NAV

Bransjen har mange steder et tett og godt samarbeid med Nav. Bransjeforeningen har også hatt et godt og konstruktivt samarbeid med Arbeids- og Velferdsdirektoratet i perioden for eksempel om innføring av AFT-tiltaket. Bransjeforeningen anerkjenner at Nav har behov for å gjøre noe mer i egenregi, blant annet for å utvikle kompetansen i Nav, men mener det er behov for en klarere grensedragning mellom hva Nav skal gjøre i egenregi og hva som skal være tiltaksarrangørers område

SAMARBEID MED NHO

Bransjen har et tett samarbeid med hele NHO-fellesskapet gjennom Ringer i Vannet. Gjennom bransjens tilknytning til NHO Service og Handel får medlemsbedriftene gode juridiske tjenester på arbeidsrett, tariff og innenfor området offentlige anskaffelser.

Medlemsbedriftene har også tilgang til felles møteplasser med andre bransjer.

SAMARBEID MED ANDRE ORGANISASJONER

Arbeid & Inkludering har et viktig faglig-politisk samarbeid med ASVL. Bransjen fører en jevnlig dialog med brukerorganisasjoner på feltet, ikke minst gjelder dette Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO) og Handikapforbundet. Bransjen har også et viktig samarbeid med våre tariff-motparter i Fellesforbundet, Forbundet for Ledelse og Teknikk, og Lederne. Ikke minst politisk er disse alliansene viktig.

Bransjen samarbeider tett med det politiske Norge på mange plan, både lokalt og sentralt, og med alle politiske partier. Et bærende budskap i vår politiske kommunikasjon er at arbeidsmarkedstiltak må rettes særlig inn mot at de med større bistandsbehov kan komme i jobb, og ikke minst at AFT-tiltaket er det viktigste tiltaket for personer med nedsatt arbeidsevne.

DEL 8:

SEKRETARIATET

Sekretariatet får ofte forespørsler om foredrag i ulike sammenhenger, både i og utenfor bransjen. For eksempel har flere ansatte i sekretariatet representert bransjen i møter med politiske myndigheter, i ulike Nav-fora, i ulike sammenhenger i LO og NHO, samt en rekke konferanser som har hatt inkludering og rehabilitering som tema. Sekretariatet er også hyppig benyttet av bransjen både til løpende rådgivning og foredrag for eksempel i distriktsforeningene i bransjen.

SEKRETARIATET HAR I LANDSMØTE-PERIODEN BESTÅTT AV:

Direktør
Kenneth Stien

Administrasjonssjef
Solveig Jenssveen

Kommunikasjonssjef
Per Christian Langset

Konsulent
Pia Gavin

Fagsjef
Paal Haavorsen

Spesialrådgiver fakta og analyse
Jon Qvortrup

Spesialrådgiver Læringsnettverket
Gry Nielsen



ARBEID & INKLUDERING I NHO SERVICE OG HANDEL

Telefon: 23 08 86 50

Postboks 5473, Majorstuen

0305 Oslo

www.arbeidoginkludering.no



NHO

Service og Handel