

# Flere i arbeid: Inkludering og kvalifisering i bedrifter

Møte med Larvik kommune  
20. mai 2022



Næringsforeningen i Kristiansandsregionen  
Helena Frustøl, prosjektleder

# Ressursgruppen «Flere i arbeid»

- Hege Gabrielsen, PwC (ressursgruppeleder)
- Hege Nilsen Ekberg, Stormberg
- Jan Berhus, Brandsdal Group
- Omar Sadiq, Arkivet/Plattform
- Randi Granvold, 07 Media
- Jon Syrtveit, Kruse Smith
- Ole Falk Hansen, Beckmann
- Christian Berthelsen, Elementsør
- *Rolf Michaelsen, Qualified Professionals (ny)*
- *Tor Arve Monan, Varodd (ny)*
  
- Trond Backer og Helena Frustøl, Næringsforeningen

Tidligere:

- *Camilla Jarlsby, UiA*
- Merethe Svendsen, Qualified Professionals





# Innsikten og prioriteringene kommer fra næringslivet selv

(i dialog med virkemiddelapparat og kandidater)



# Prosjekt 5: Inkludering og kvalifisering i bedrifter

Hvordan mobilisere flere bedrifter til å inkludere og ansette personer som stiller svakt i det ordinære arbeidsmarkedet?

## Hva er målene til prosjektet?

- Økt fleksibilitet i kvalifiseringsløpet tilpasset bedriftens behov og den enkelte kandidats forutsetninger
- Bedrifter har tilgang på relevante verktøy/hjelpemidler og kompetanse som gjør det enklere å inkludere og kvalifisere i bedrift
- Økt bevissthet og kompetanse knyttet til mangfold og inkludering blant næringslivet

# Dette vet vi om næringslivets behov akkurat nå

**60 %**  
utfordringer  
med å få tak  
i kvalifisert  
arbeidskraft

Bransjevise  
forskjeller

**42 %**  
Gjennomført  
utradisjonell  
rekruttering

**77 %**  
vil  
kvalifisere

Kilde: Næringsforeningens  
næringspolitisk  
undersøkelse 2022

# Barrierer

## - Identifisert av næringsliv, virkemiddelapparat og offentlige virksomheter

### Vanligste årsaker til at bedrifter ikke rekrutterer kandidater med ekstra behov:

- "Har ikke mulighet til å drive opplæring av kandidater"
- "Får ikke tak i kandidater som matcher våre behov"
- "For stor risiko for virksomheten hvis kandidaten ikke fungerer"

### Andre barrierer:

- Holdninger, fordommer og stigmatisering
- Ikke prioritert på ledelsens agenda
- Byråkrati knyttet til rekrutteringsprosesser og oppfølging av kandidater
- For få stillinger lyses åpent ut. Rekruttering i nettverk
- Lite målrettet og tilpasset opplæring av kandidater opp mot bedriftens behov



Vi ønsker å åpne opp for kandidatene når vi har behov for dem. **Men hvor er de?** De søker ikke hos oss. Må få kandidatene på banen.

*Ressursgruppemedlem*



Jeg skulle ønske samarbeidet med NAV var bedre. For eksempel hadde vi inne en kandidat med et handikap. Vi oppdaget at han også hadde et rusproblem. Det var mer enn hva tilbudet vårt gjennom BHT og AKAN kunne ta hånd om, for omfattende enn hva vi som arbeidsgiver kan håndtere. Fikk ikke hjelp fra NAV. Offentlige tar en del av ansvaret, men ikke nok. Opplever at de **bare tar «en så stor del»**.

*Ressursgruppemedlem*



Etter samlingene ressursgruppa har tatt initiativ til og samtalene med NAV-ansatte så er jeg enda mer overbevist om at det vi nå må få utrettet som arbeidsgruppe, er helt **konkrete hjelpemidler til næringslivet**, eller et meget enkelt oppslagsverk, om du vil, som enkelt via 5-10 steg forteller hvordan du går frem for å rekruttere nye medarbeidere via f.eks. NAV. La oss hjelpe til med å **senke terskelen** ytterligere for de som enda ikke har våget seg på denne type rekruttering/inkludering, så tror jeg resultatene kommer.

*Ressursgruppemedlem*

# Prioriteringer



Bedriftspakken/navigeringsstøtte for bedrifter



Mer treffsikker og fleksible kvalifiseringsordninger



Mobilisering av næringslivet



Rekruttering/Jobbmatch



Les mer her: [Flere i arbeid - fremtidens Agder](#) ([flereiarbeid.no](http://flereiarbeid.no))





**Flere i arbeid**

Næringsforeningen