

Fagdag

Arbeid og inkludering

15-25 år

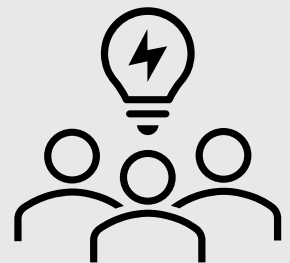
Drammen 21.04.2026

Samarbeidspartnere i HelseHub



Programkomiteen

- Vibeke Aspevoll – Drammen kommune
 - Live Brekke – Lier kommune
 - Ingrid Blichfeldt – Asker kommune
 - Gøril Bergh- Helseparken
- Susanne Hagen – Universitetet i Sørøst-Norge
 - Hanne-Mari Schiotz Thorud – Universitetet i Sørøst-Norge
 - Bent-Håkon Lauritzen – HelseHub/ Norway Health Tech
 - Kari Anne Dehli-HelseHub/ Norway Health Tech



Agenda

09:00 Velkommen v/Sudhir Sharma, Drammen kommune

09:10 Hvordan ser det store bildet ut, Trine Beck Lillegraven, seniorrådgiver NAV

09:40 Jobbhuset Drammen er et samarbeid mellom Drammen kommune og NAV v/Hege Baastad Andersen, Drammen kommune

10:00 Frivillig sektors rolle v/Jan Rune Justad, Kirkens Bymisjon Drammen

10:15 Samarbeid med næringslivet for å få unge ut i ordinære arbeidsplasser v/Jan Åge Fjell, Jobbhuset i Asker

10:30 Pause

10:45 Generasjon M ved prosjektleder Malene Andvik Thune Lier kommune

10:55 Unge som lekeressurs barnehage ved Bodil Moe, Kommunalsjef for barnehager Asker kommune

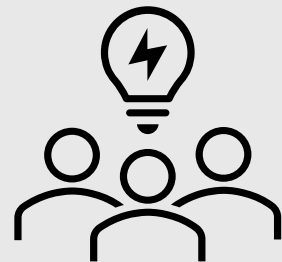
11:05 Panelsamtale med Drammen, Lier og Asker kommune

11:45 Hva gjør andre? Flere i arbeid programmet Kristiansand – eksempler og anbefalinger på hvordan jobbe med samfunnsfloken v/Ingelill Lærum Pedersen, tidligere programleder og nå koordinator for samarbeidet i drift.

12:15-13:00 Lunsj

13:00 Workshop – fra inspirasjon til handling

15:00 Avslutning



Hvordan ser det store bildet ut?

V/ Trine Beck Lillegraven, seniorrådgiver, NAV



Arbeid og samfunnsdeltakelse er en viktig del av ungdoms- og voksenlivet


- **Inkludering** er nøkkelen til at flere unge deltar aktivt i samfunns- og arbeidsliv





Brukere lever gode og selvstendige liv, med selvtillit, trygghet og fremdrift...

«Nav gjør ikke nok for å forebygge at unge faller utenfor»



**150 000
flere i jobb i
2035**

**30 000 flere
unge i arbeid i
2030**

Hva er
utenforskap



Innenforskap?

Hva er det motsatte av utenforskap?

La oss snakke litt om innenforskapet i Drammen, Lier og Asker*

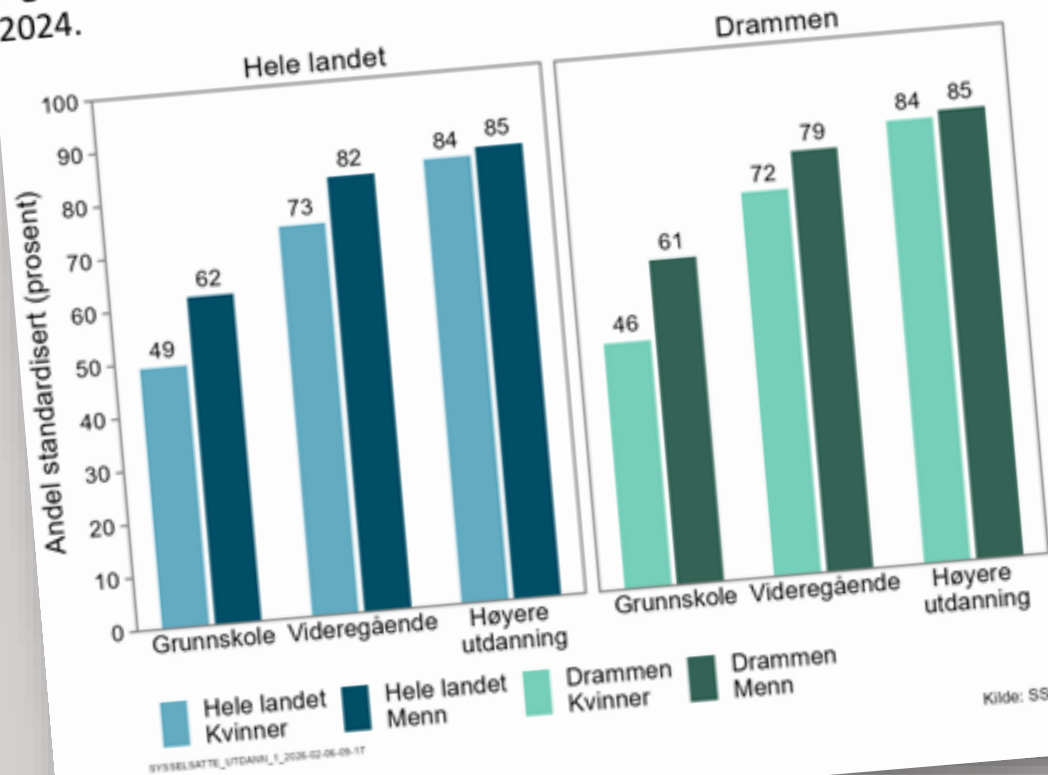


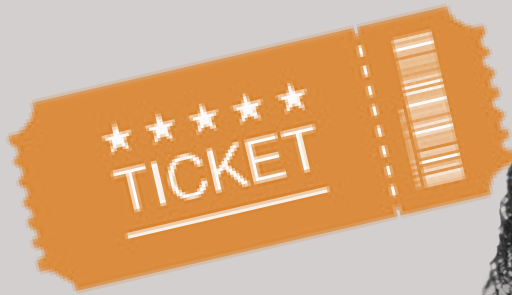
	Kvinner			Menn		
	15-19 år	20-24 år	25-39 år	15-19 år	20-24 år	25-39 år
Asker	41,3	58,9	78,9	37,9	61,3	81,1
Drammen	38,3	68,3	76,2	35,2	66,5	80,4
Lier	41,6	67,4	79,0	38,5	63,3	80,7

*(SSB) Andel sysselsatte i befolkningen per 4. kvartal (prosent)



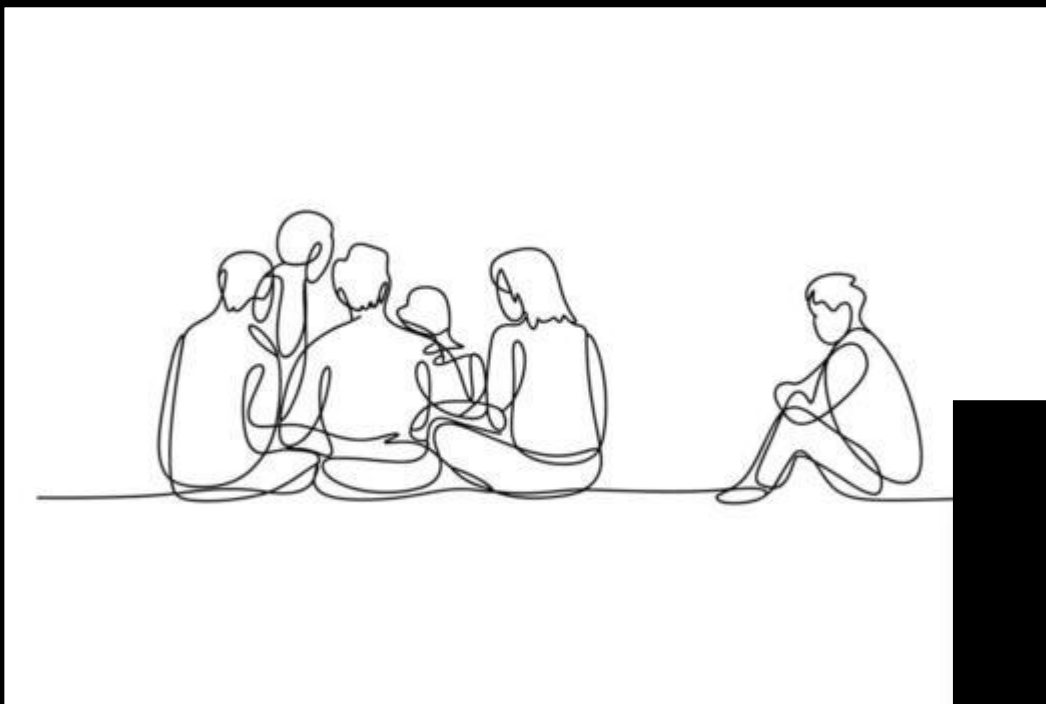
Figur 3. Andel sysselsatte fordelt etter utdanningsnivå, 20-66 år, 2024.





VENNER





Det handler ikke
bare om å være
med, men å høre til!

Innenforskap er:
Deltakelse, tilhørighet, like muligheter,
mestring og anerkjennelse, stabilitet og
forutsigbarhet.



Uføre under 30 år Drammen, Lier og Asker*

	Kvinner		Menn		Sum
	15-24år	25-29	15-24 år	25-29 år	15-29 år
Asker	1,6 (61)	4,3 (90)	2,2(93)	4,4 (100)	2,8
Drammen	2,6 (110)	4,6 (141)	3,3 (148)	5,5 (179)	3,9
Lier	1,8 (19)	7,6 (47)	2,2 (24)	5,6 (39)	3,8

Unge under 30 år som er
sykmeldte eller har
arbeidsrettet oppfølging:

Nav Drammen – 2 126
Nav Asker – 1 368
Nav Lier – 393

Veien videre for unge uføre må følge andre spor enn de sporene som resulterte i vedtak om uførhet.

*Råd for ung medvirkning
Nav Vest-Viken*

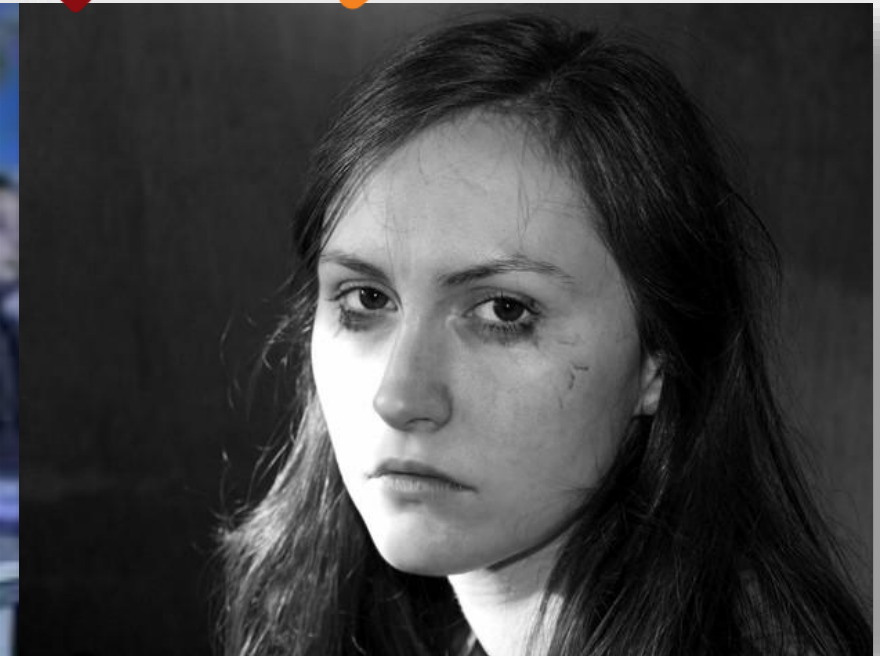




Og la oss være ærlige: Du kan være veldig heldig eller også veldig heldig.

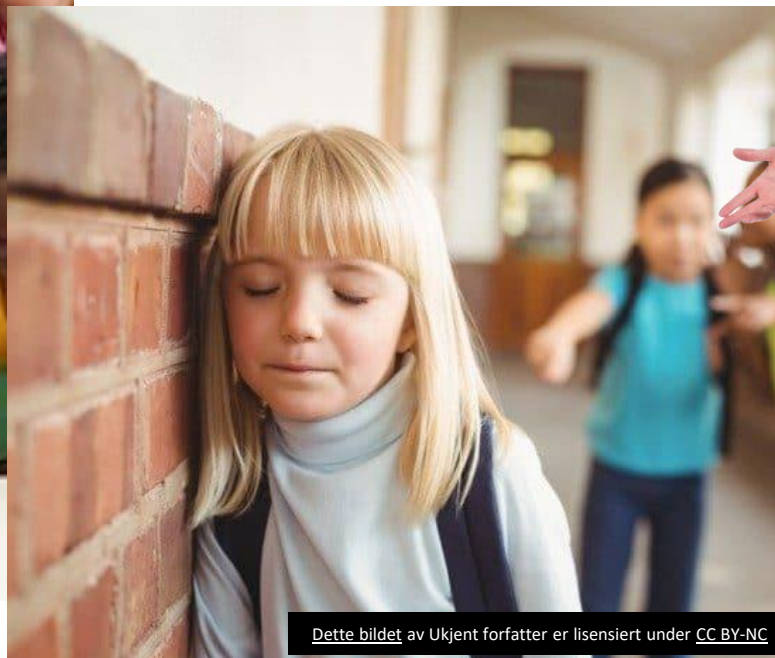


**Skolen er en nøkkelarena,
men også en risikofaktor**



Skolefravall kan være både en årsak til eller et resultat av utenforskap

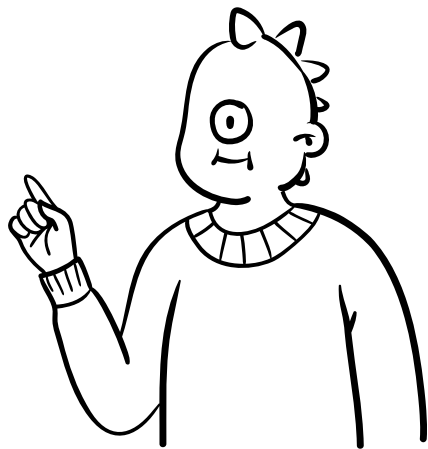
Hva skjer når majoriteten bryr seg?



Ungt utenforskap handler mindre om «svake unge» og mer om omgivelser og systemer som ikke fanger opp, følger opp og holder fast over tid.

«Våre håp og ønsker til møtene mellom unge og Nav»

(Råd for ung medvirkning i Nav Vest-Viken, 2022)



KLUMPEN I
MAGEN ER
BORTE

SETT, HØRT
OG INVOLVERT

LETTET
& TRYGG

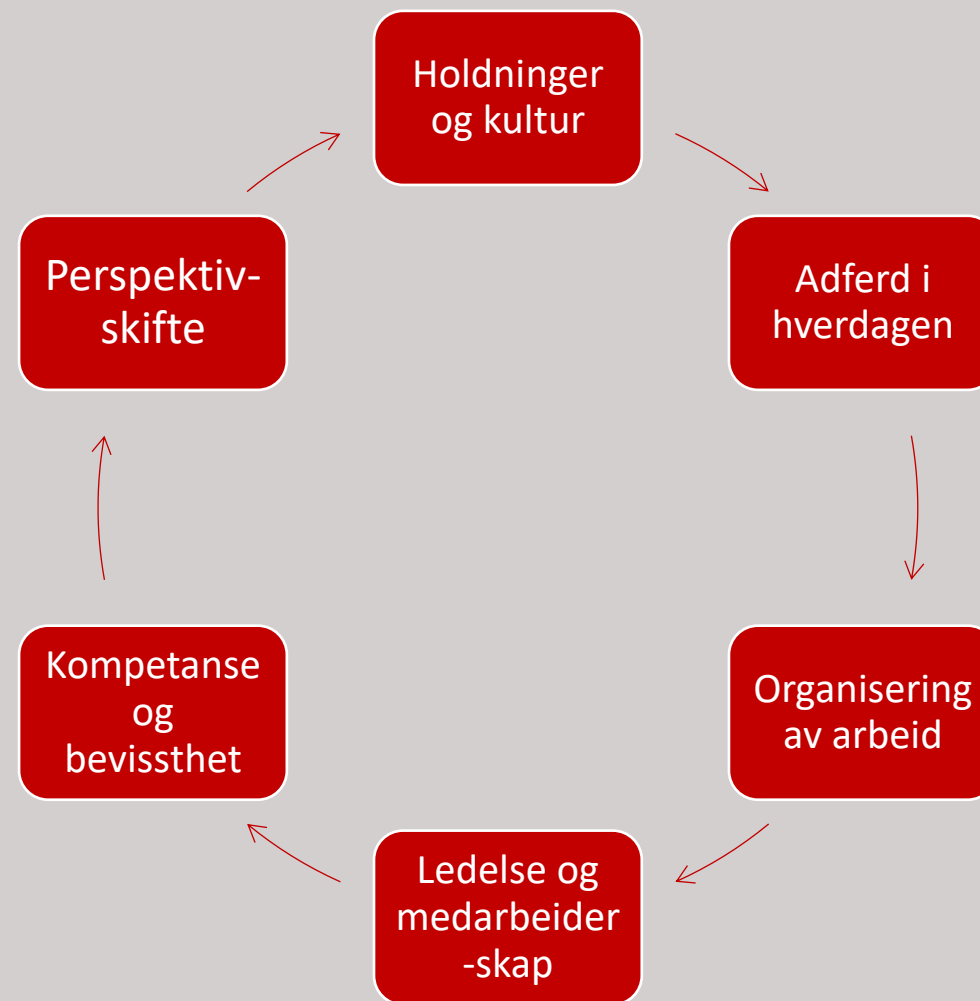
HÅP FOR
FRAMTIDA &
TRO PÅ MEG SELV

ANERKJENT &
RESPEKTERT

Større innenforskap = større mangfold

Krever økt inkluderingskompetanse i hele samfunnet.

- Inkludering er et felles ansvar på arbeidsplassen
- Inkludering skjer ofte i uformell omgang, still spørsmål fremfor å anta
- Lik behandling gir ikke alltid like muligheter, tilrettelegging gir ofte bedre arbeidsmiljø for alle
- Ledere og kollegaer: vær en rollemodell som støtter, heller enn å «teste tålegrensen»
- Øk kunnskap om psykisk helse, funksjonsvariasjon, utenforskap og sosial ulikhet, tren på inkludering
- Endre perspektiv – fra «om personen passer inn her» til «hva må vi gjøre for at denne personen lykkes».





Et mer inkluderende arbeidsliv krever at majoriteten er villig til **å dele på makt, fleksibilitet og definisjonen av normalitet.**



Arbeidsgiverne er våre viktigste medspillere for å få folk i jobb, og arbeidsplassen er den viktigste arenaen for oppfølging.



«Det er aldri for sent»

Jobbhuset Drammen

V/ Hege Baastad Andersen, rådgiver Drammen kommune



Satsningen Jobb for alle – fordi arbeid virker

Fagdag HelseHub 21.april 2026


Satsningen har tre mål:

- at flere innbyggere blir selvforsørget og uavhengige av økonomisk sosialhjelp
- å finne nye løsninger for å møte det økende behovet for arbeidskraft
- å skape flere arbeidsplasser med større variasjon og økt inkludering – blant annet gjennom ny oppgavedeling og utvikling av arbeidsplasser på tvers av sektorer i Drammenssafunnet



Jobb for alle – fordi arbeid virker

- arbeid og aktivitet som hovedstrategi
- Nav som tydelig premissgiver
- kommunen som inkluderende arbeidsgiver
- oppgavebaserte kommunale arbeidsplasser
- Jobbhuset som operativ motor
- samarbeid med næringsliv og frivillighet
- arbeidsretting av integrering og introduksjonsløp

A photograph showing a woman in a white lab coat, likely a healthcare professional, holding the hand of an elderly person wearing a striped shirt. The woman is looking up at the elderly person with a gentle expression. In the foreground, the head of a dark-colored dog is visible. The background is softly blurred, suggesting an indoor setting like a hospital or care home.

Arbeid og aktivitet er et av de mest effektive virkemidlene for inkludering, helse og økonomisk bærekraft.



Jobb for alle: Fire hovedspor

Kommunale arbeidsplasser

Skape flere jobbmuligheter
internt i kommunen



Jobb for alle

Jobbhuset

Opertativ motor for
arbeidsplikt og
arbeidstilknytning



Samarbeid om nye løsninger

Partnerskap med
næringsliv og
frivillighet



Forsøkskommune

Teste ut nye modeller
for arbeid og
inkludering



Kommunale arbeidsplasser

Hvilke oppgaver kan du tilby?

Hvor mange deltakere kan du ta
imot?

Hvilke støtte trenger du for å
lykkes?



Starte med oss selv:

- åpne opp for mer inkludering
- åpne opp for flere yrkesgrupper

Kartlegging av kommunale arbeidsplasser

- over 200 aktivitetsplasser kartlagt
- har nå en unik oversikt som gir rask kobling til aktivitet
- Jobbhuset eier og administrerer oversikten





Jobbhuset åpnet 22. januar

«Arbeid, aktivitet og inkludering er én av de viktigste satsingene i Drammen kommune, og Jobbhuset er et viktig tiltak for å lykkes med denne satsingen.

Drammen skal være et samfunn der flere får muligheten til å stå på egne bein. Dersom vi lykkes med dette, sørger vi samtidig for at færre blir stående utenfor, sa ordfører Kjell Arne Hermansen da han åpnet Jobbhuset»

WorkOp

- 16. april ble rekrutteringskonseptet WorkOp arrangert i Drammen for første gang.
- Målet er at arbeidssøkere og arbeidsgivere skal finne hverandre på denne møteplassen, slik at flere unge kommer inn i arbeidslivet.





Slik jobber vi for å realisere målet



1



Arbeidsgivere
har behov og
trenger arbeidskraft

Fra «push» til
oppgavebasert
arbeids-
inkludering



Samfunns-
ressurser
trenger:
Aktivitet, arbeids-
trening, jobb

2

Jobbhuset



3

Samarbeid
med andre



4

Forsøkskommune



Mål med satsningen

At flere innbyggere blir
selvforsørget og uavhengige av
økonomisk sosialhjelp

Å finne nye løsninger for å møte det
økende behovet for
arbeidskraft

Å skape flere arbeidsplasser
med større variasjon og økt
inkludering – blant annet
gjennom ny oppgavedeling
og utvikling av arbeidsplasser
på tvers av sektorer i
drammenssamfunnet



DRAMMEN
KOMMUNE
- et godt sted å leve

Frivillig sektors rolle

V/ Jan Rune Justad, Virkssomhetsleder Kirkens Bymisjon, Drammen

STIFTELSEN KIRKENS BYMISJON

Fagdag, arbeid og inkludering 15-25 år



Vårt oppdrag:

Avdekke – Lindre - Forandre

Vi samarbeider bla. med:

- *Kommuner*
- *NAV*
- *Andre ideelle organisasjoner*
- *Bufetat*
- *Idretten og kulturorganisasjoner*
- *Næringslivet*
- *Foreninger*

Hva gjør vi?

Vi driver over 100 tilbud for barn og ungdom i hele landet. Det er viktig for oss at alle skal ha mulighet til å delta på fritidsaktiviteter og andre sosiale arenaer, uavhengig av økonomisk situasjon.

Noen av områdene vi satser på er:

Aktiviteter og utlånsentraler.

Ferie- og fritidstilbud.

Alternative mestringsarenaer.

Lavterskel helse- og juridiske tilbud for ungdom.

Barnevernstiltak.

Foreldrestøttende tiltak.

Arbeidsinkludering for ungdom.

Ledertreningsprogram for ungdom.

Erfaringer:

Arbeidsinkludering for ungdom.

- Arbeidsutprøving i egne tiltak
- Sommerjobber
- Praksisplasser i samarbeid med NAV og andre jobbspesialister

Ledertreningsprogram for ungdom.

- Hva og hvordan gjør vi det?

Hva ser vi så langt?

Samarbeid med næringslivet for å få unge ut i ordinære arbeidsplasser

V/ Jan Åge Fjell, Jobbhuset i Asker

Kommunens rolle Generasjon M

v/Malene Andvik Thune, Prosjektleder, Lier kommune



Lier kommune



Generasjon



=



Lier kommune



Våren 2025

«Sosial innovasjon for å hindre utenforskap blant unge og eldre

Kommunedirektøren bes se på tiltak hvor lokal ungdom gis mulighet til å ta del i arbeidslivet og samtidig bidra til å løse utenforskap blant beboere på kommunens institusjoner og bofelleskap ved å bidra til aktivitetstilbudet på disse stedene. Dette kan være et trepartssamarbeid mellom en sosial entreprenør, stiftelse og kommune, slik som eksempelvis prosjektet Generasjon M.

Kommunen skal ha mulighet til å sikre ungdom med særskilte utfordringer, arbeidserfaring, og tiltaket skal gi ungdom verktøyene de trenger for å bli mer selvstendige, bidra til å redusere utenforskap både blant unge samt også blant beboere i boliger og institusjoner. Det bes legge frem en sak til politisk behandling som muliggjør at prosjektet kan iverksettes senest januar 2026.»



Generasjon M –

en løsning på flere av kommunens utfordringer:



Deltidsjobb for unge

Jobb som mestringsarena

Vi gir ungdom (14-20 år) en meningsfull deltidsjobb som M-venn på sykehjem og omsorgsboliger. De utvikler ferdigheter, bygger selvtillit og opplever ansvar. Arbeidet gir mestring og retning - og styrker tilknytningen til arbeidsliv og fellesskap



Aktivitet for eldre

Mer livskvalitet i hverdagen

Vi skaper gode øyeblikk og meningsfullt samvær for beboere på sykehjem, omsorgsboliger og tilrettelagte boliger. Ungdom bidrar med tid, nærvær og aktivitet - noe som gir både glede, trygghet og fellesskap på tvers av generasjonene



Rekruttering til helse

Vi viser vei til en viktig karriere

Gjennom jobben får ungdom kjennskap til helse- og omsorgssektoren. Vi jobber for at flere unge velger utdanning i retning av yrket etter erfaringen i Generasjon M



Forebygge utenforskap

Mestring og relasjoner gir effekt

Ved å gi ungdom en trygg og meningsfull jobb i tidlig alder, ønsker vi å styrke både selvfølelse og samfunnstilknytning. Derfor samarbeider vi med kommuner når vi ansetter unge. Jobben skal være et sted for læring, fellesskap og mestring for alle



Nye løsninger

Møte morgendagens behov

Gjennom tett samarbeid med spennende, fremtidsrettede kommuner og private aktører utvikler vi nye løsninger. Vi tror på bærekraftsmål nummer 17 om partnerskap for å nå målene!



Oppstart på samarbeidet mellom
Lier kommune,
Sparebankstiftelsen DNB og Generasjon M



Lier kommune



Generasjon **M**

Nøkkeltall fra rekrutteringen



- 103 søknader
- 45 fysiske intervjuer i vinterferien
- 1 digitalt intervju

- 24 M-venner på Fosshagen og Bratromveien
- 6 rekruttert i samarbeid med UNG
- 6 fikk i tillegg tilbud om besøkslederrollen
- Opplæring i påsken og første besøksdag 4. april

Teamleder Magnus med fra start

Generasjon **M**



Lier kommune

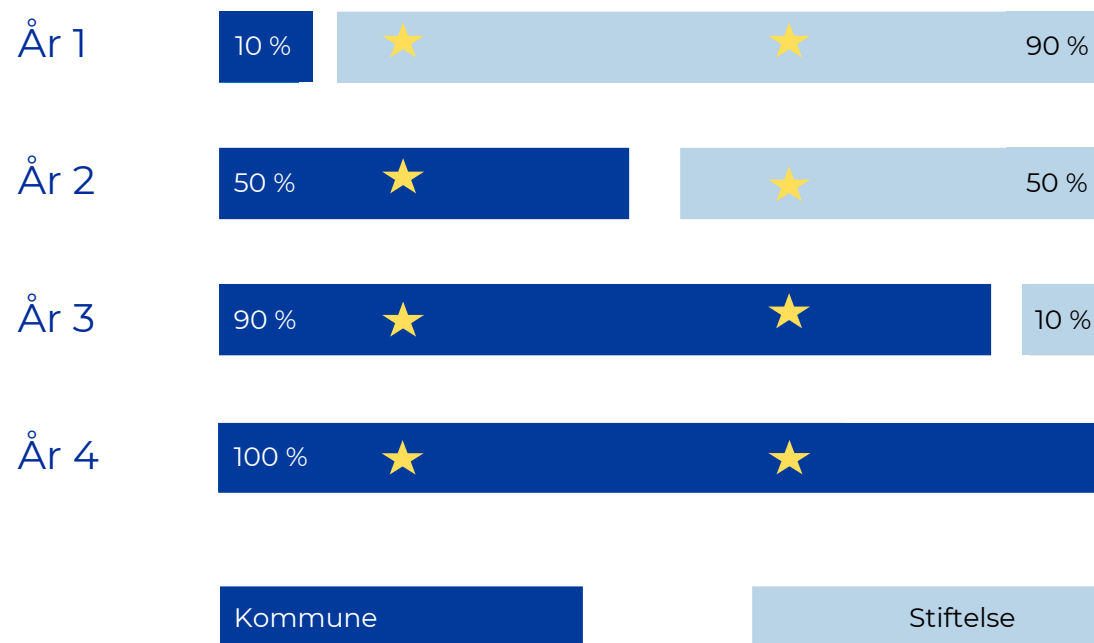
Trepartssamarbeid

Avtale om sosial innovasjon

Avtaleformen minimerer økonomisk risiko hos kommunen, gir Generasjon M tid til å dokumentere den sosiale verdiskapingen, og stiftelsen bidrar til sosial innovasjon i offentlig sektor.

Kommunens egenandel øker når avtalte effekter oppnås.

Finansieringsmodell:



Lier kommune

Generasjon **M**

Dette er inkludert som del av samarbeidet



Oppfølging av ungdommene

Ledelse og arbeidsgiveransvaret fra A-Å



Tilrettelegging for besøk

Aktivitetsplanlegging i dialog med tjenestestedene



Prosjektledelse og samhandling

Fasilitering for tverrfaglige arbeids- og styringsgrupper



Effektmåling og kvalitetssikring

Halvårlige undersøkelser, rapportering og justering



Fasilitering for brofinansiering

Velutprøvd og kvalitetssikret finansierings- og avtalemodell



UNGDOMMENE



95,4 %
er blitt tryggere
på seg selv og
opplever mer
mestring i hverdagen



UNGDOMMENE

89,4 %
har fått flere venner
og kjenner på
mer tilhørighet







Rekruttering til helse



«Noen av ungdommene uttrykker at arbeid i helse- og omsorg faktisk kan være en mulighet for dem.

[...] Rekruttering til helsearbeideryrkene er stadig vanskeligere, så dette er svært viktig for kommunen»

— Kari Hesselberg,
kommunalsjef helse og velferd
Øvre Eiker kommune




Les saken om M-venn Andjela
som nå jobber i hjemmetjenesten
på generasjonm.no



Kommunens rolle

Unge som lekeressurs i barnehagen

v/ Bodil Moe Kommunalsjef for barnehager, Asker kommune



Lekeressurser - et
innovativt samarbeid
mellom barnehagene,
Jobbsentralen/Nav og HR



Asker
kommune



Jobbsentralen
- for unge ressurser





Hvor startet det hele?

- Store utfordringer med å rekruttere til yrket.
- Nedgang i søkertall til barnehagelærerutdanningen.
- Tilbakemeldinger fra ansatte om økt arbeidsbelastning i hverdagen.
- Høyt sykefravær.
- Ønske om mer positivitet knyttet til barnehageyrket.
- Felles temaplan for oppvekst- Å høre til, hva betyr det for barnehagene dersom vi tenker inkludering og rekruttering, og ser det opp mot samfunnsmandatet vårt.



Lekeressursenes betydning.

- Avlaste og by på andre typer aktiviteter og lek på ettermiddagen.
- Lekeressursene er et supplement til barnehagens faste ansatte.
- De jobber oppgavespesifikt med lek og aktivitet sammen med barnehagens øvrige personalet.
- Bidra til å skape positivitet rundt barnehageyrket.
- Rekruttere til barnehageyrket.



Sammen skaper vi muligheter!

- Vi må tenke nytt, sammen, for å få flere unge inkludert og gi de fremtidstro og mestring.
- Flere ungdommer forteller at de ønsker å velge barnehageyrket.
- Stort behov for reelle jobbmuligheter for unge, spesielt for de under 18 år
- Vi vet at tidlig arbeidserfaring forebygger utenforskap, og overgangen til voksenlivet blir enklere med jobbkompetanse
- Målrettet og effektiv rekruttering via sosiale medier, samt samarbeid med tjenester som treffer unge i Asker for å nå de som har et særlig behov og interesse for jobben som lekeressurs.

«Når unge får reelle sjanser, gir det gevinster – for dem, for arbeidsplassen og for kommunen.»

Barnehage + Jobbsentralen = 



Prosjektet har overføringsverdi til alle virksomheter: bli med og tenk nytt!

Suksesskriteriet: God forankring i ledelsen og sterk innovasjonsvilje.

Flere i arbeid programmet

-eksempler og anbefalinger på hvordan jobbe med samfunnsflokken

Ingelill Lærum Pedersen, koordinator for samarbeidet, Kristiansand kommune

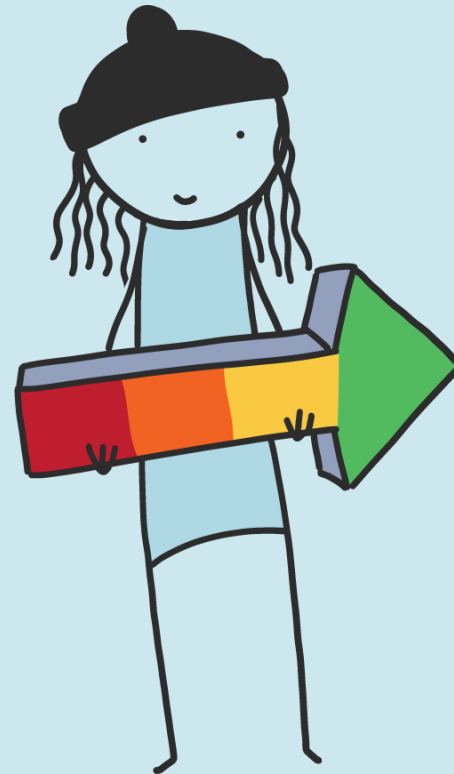


Flere i arbeid





Forarbeidet



System endringer

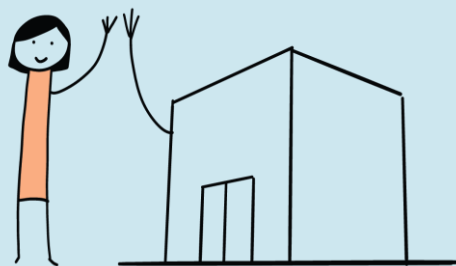


Partnerskap



Oppdraget vårt: systemhindringer

1



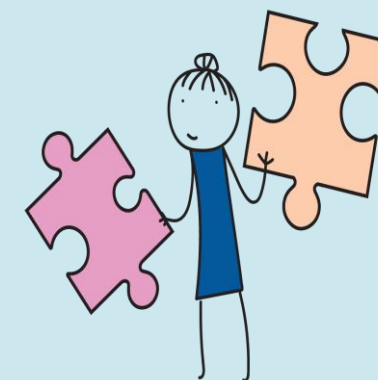
**Enklere å komme i
jobb**

2



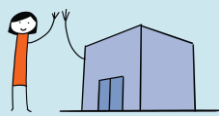
**Enklere å gjennomføre
videregående opplæring**

3



**Enklere å
rekruttere**

Satsingsområder 2021 - 2025



Yrkesrettede
utdannings-
valg

Gjennom-
føring av
videregående
skole

Fra stønad til
arbeid

Kommunen
som
arbeidsgiver

Inkludering
og
kvalifisering
i bedrifter

Nye og flere
arbeids-
plasser

Trefferikkelig
innsats for
arbeids-
inkludering

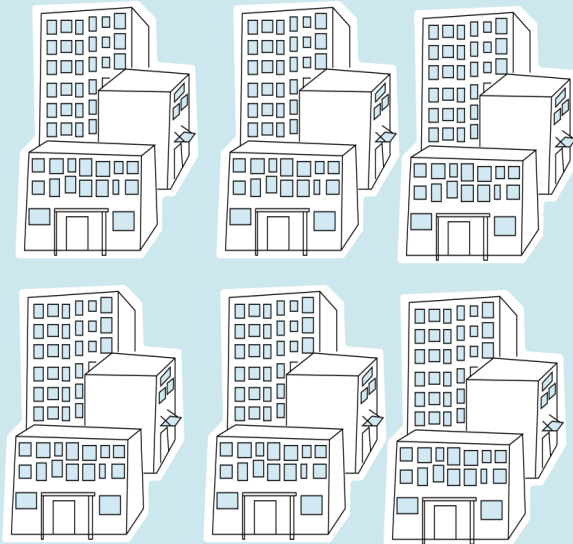
Inkluderings-
partnerskap

973

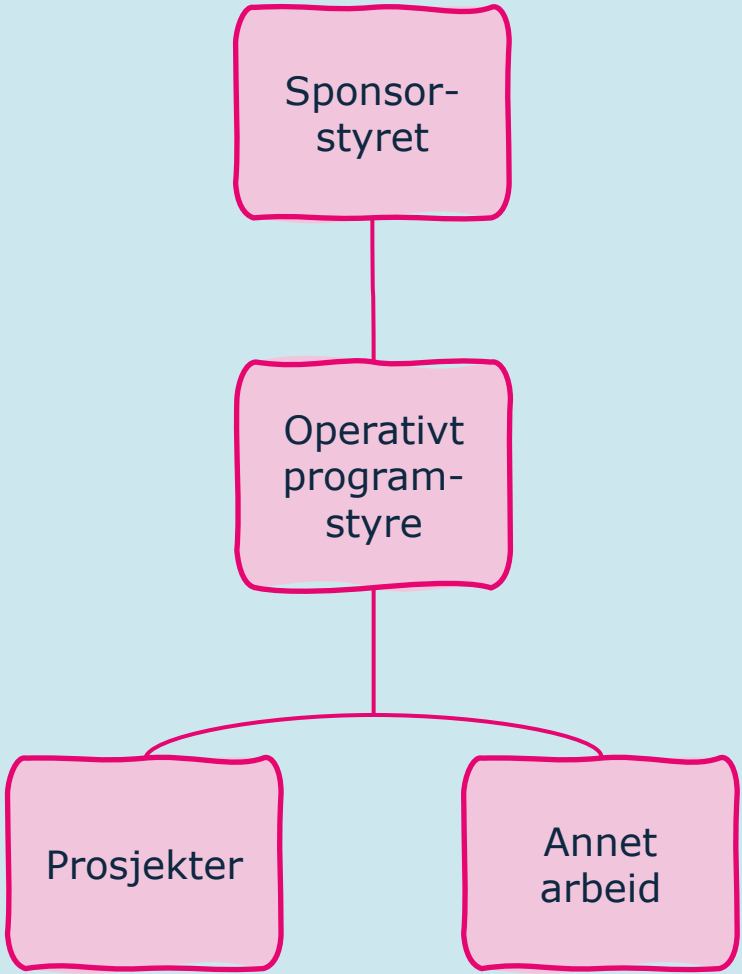


Kandidater

300



Virksomheter



En unik endringsmuskel



KRISTIANSAND
KOMMUNE



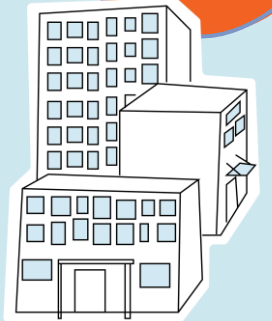
FRIVILLIGE
OG IDEELLE
ORGANISASJONER



NÆRINGS-
FORENINGEN



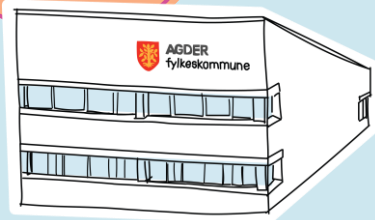
ARBEIDSGIVERE



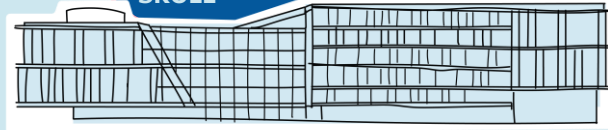
GRUNNSKOLE



AGDER
FYLKESKOMMUNE



VIDEREGÅENDE
SKOLE



TILTAKS-
ARRANGØ
R



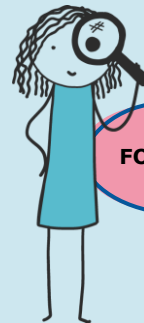
NAV



UIA



FORSKERE



OVER 140
UNGDOMMER



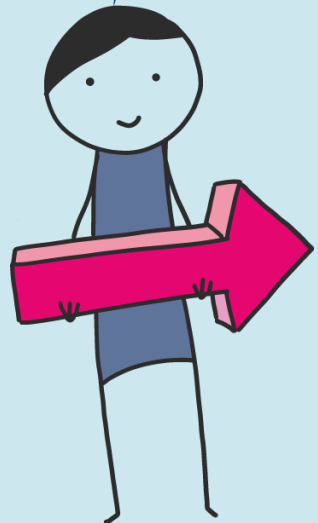
+
MANGE
ANDRE

Tips:
Viktige
forutsetninger for
å lykkes

Tett samarbeid
med næringslivet
og ressurser til å
gjøre det

Støtte både i
toppledelsen og i
organisasjonene
som helhet

God politisk
støtte og
politikere som
ambassadører



Fagrådet Flere i arbeid

Næringsforeningen i Kristiansandsregionen



Foto: Håkon Repstad
Ikke til stede: Ole Kristian Lauvland (Varodd) og Elin Pedersen Haye (Meny/Asko)

- Maria Christine Aas, Backe Sør (leder)
- Martin Graham, Madhuset
- Elin Pedersen Haye, Meny/Asko
- Arnstein Moy, OneCo
- Kristine Warp, Dyreparken
- Gro Anita Kåsa Poulsen, For alle/Blå Kors
- Kirsti Damsgaard, Nav Kristiansand
- Ole Kristian Lauvland, Varodd
- Hans Otto Ringereide/Martine Stavrum Salater, SYA/UiA



«Hjelper du opp et menneske og inn i arbeidslivet, kan du være sikker på at du får den mest lojale arbeidstakeren som gir 100 % for jobben.»





Inviterer til tidenes rekrutteringsverktøy

1. Bedriftspakken

Bedriftspakken – 5 steg til en ny kollega



1. Kontakt



2. Jobbmatch



3. Forventningsavklaring

4. Oppstart

5. Jobbfastholdelse





Inviterer til tidenes forpliktelse

2. Flere i arbeid-garantien

De første 19 bedriftene har signert Flere i arbeid-garantien



Backe Sør



Blå Kors



Næringsforeningen



Smeigedag Sauna



FS Mur



Bravida



Bellas Burrito



Mechatronics
Innovation Lab



Madhuset



PwC



Industrisand



FRAM



Kristiansand
kommune



OneCo



Elkem



Majas salong



Gorines



Rosco



Dyreparken

Les mer
på
Flereiarbeid.no

Bedriften kan signere på alt – eller noe



Bedrift 1

Min bedrift er åpen for:

- Arbeidsuke (en ukes arbeidspraksis for enkeltelever på 10. trinn)
- Bedriftsbesøk (vise bedriften frem for klasser på 9. trinn)
- Tilby arbeidspraksis for ungdomsskoleelever

- Gi bedriftspresentasjon i videregående skole (om jobb- og kompetansebehov i egen bedrift)
- Tilby arbeidspraksis for yrkesfagelever
- Bli lærebedrift/ tilby lærlinge plasser
- Bli en «Ung Start bedrift» (tilby alternative og fleksible kvalifiseringsløp i bedrift)

- Tilby deltidsjobb eller sesongjobb
- Tilby sommerjobb
- Tilby språkpraksis eller arbeidstrening

- Utføre utradisjonell rekruttering* fra Nav, som for eksempel Bedriftspakken

Bedrift 2

Min bedrift er åpen for:

- Arbeidsuke (en ukes arbeidspraksis for enkeltelever på 10. trinn)
- Bedriftsbesøk (vise bedriften frem for klasser på 9. trinn)
- Tilby arbeidspraksis for ungdomsskoleelever

- Gi bedriftspresentasjon i videregående skole (om jobb- og kompetansebehov i egen bedrift)
- Tilby arbeidspraksis for yrkesfagelever
- Bli lærebedrift/ tilby lærlinge plasser
- Bli en «Ung Start bedrift» (tilby alternative og fleksible kvalifiseringsløp i bedrift)

- Tilby deltidsjobb eller sesongjobb
- Tilby sommerjobb
- Tilby språkpraksis eller arbeidstrening

- Utføre utradisjonell rekruttering* fra Nav, som for eksempel Bedriftspakken



Nettverk for bedrifter



Nytt nettverk for inkludering i næringslivet

NÆRINGSFORENINGEN I KRISTIANSANDSREGIONEN
25.04.2025

Næringsforeningen lanserer INN, et nettverk for inkludering i næringslivet.

AKTUELT INN

INN

Medlemsfordeler

4 gratis samlinger

Du får 4 gratis samlinger i året med høy påfyll og inspirasjon om inkluderingsarbeid.

Konkrete verktøy

Du får enkle og konkrete verktøy til å gi flere en plass i arbeidslivet.

Synliggjør deres innsats

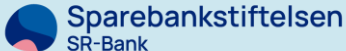
Få muligheten til å synliggjøre bedriftens samfunnsansvar og engasjement.

Kompetanse og erfaringsdeling

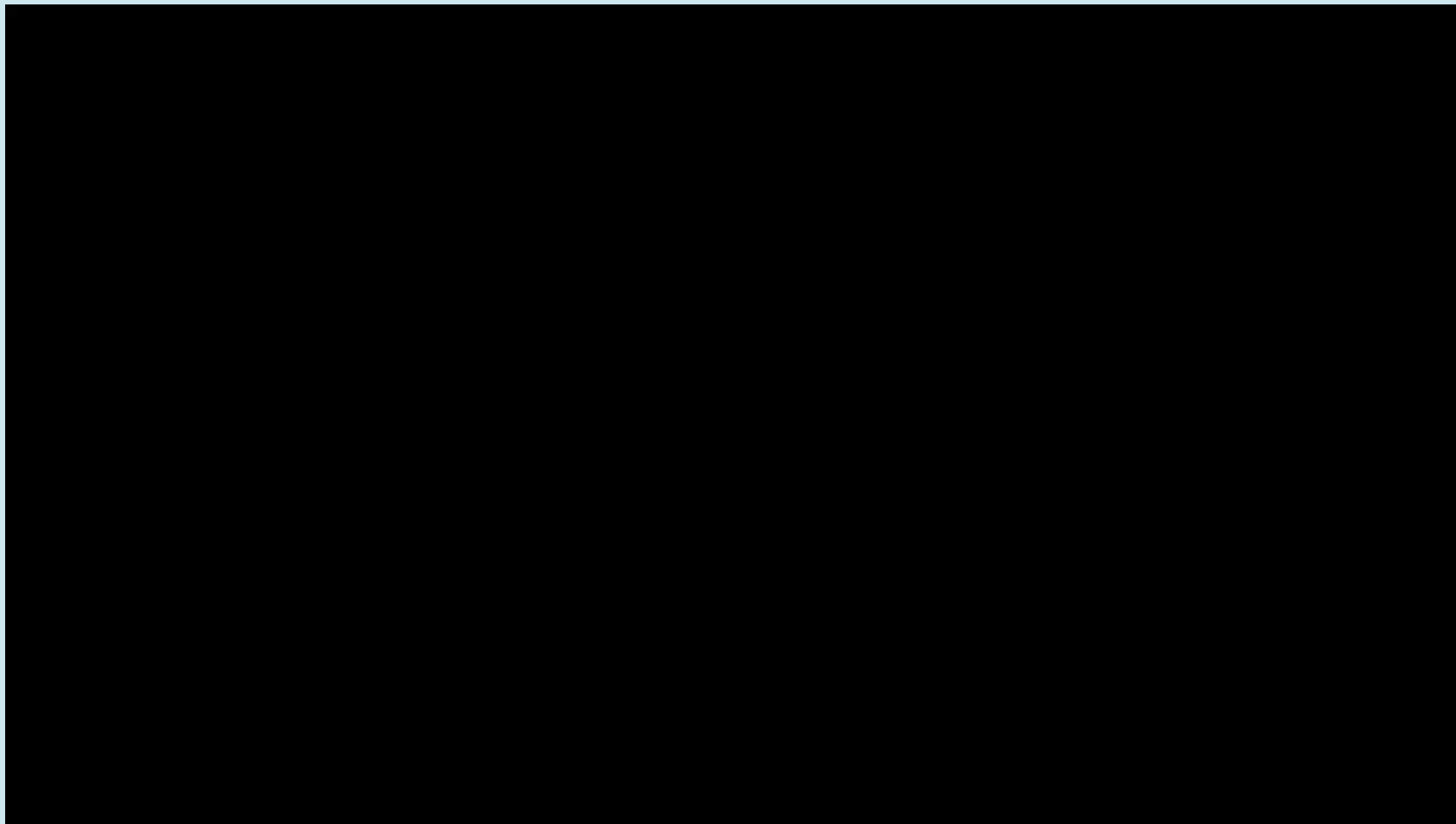
Møt ledere og ansatte som jobber aktivt med inkludering.

Tett på

Du får kort vei til å påknye og få støtte fra virksomhetsmappestat.



Arbeidsledermodellen, Kom i gang med utdanning (KIMU) - helsefag



Nye ordninger for rekruttering i kommunen



Arbeidsleder bygg
og vedlikehold

66

kandidater

Arbeidsleder helsefag

191

kandidater

Midlertidig ansatt via Nav

62

kandidater



Ansettelser unntatt fra
kvalifikasjonsprinsippet

7

kandidater

95

FiA-lærlinger

1. Rekruttering til midlertidig stillinger

2. Direkte ansettelser med unntak av kvalifikasjonsprinsippet

3. Traineeprogram for innvandrere med høyere utdanning



Samarbeidsavtale mellom Nav og kommune

Godt fornøyde med samarbeidet: F.v. Martin Benestad Vestergaard fra Flere i arbeid, hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Pål Tjørn fra Kristiansand kommune, Bård Kvislabakken, enhetsleder for Byggservice i Kristiansand kommune og Robert Natvig fra NAV. (Foto: Kristiansand kommune)



Samarbeid mellom Kristiansand kommune, hovedtillitsvalgte og KS (KS inn i jobb)



HR, Kongsgård skolesenter og Nav Kristiansand. Samarbeidsavtale Nav og kommune.

Kristiansand kåret til årets lær- lingekommune i Agder

Fylkesstyret i KS Agder gratulerer kommunen med prisen og et riktig godt arbeid med å få unge inn i jobb i kommunal sektor.



Foto: KS

Organisasjonsdirektør Kjell Alfred Kristiansen mottok årets lær-
lingekommune i Agder.

**Overraskende effekt:
Sykefraværet falt fra 15 til
prosent**



Silje Hæraas, avdelingsleder på Presteheia omsorgssenter (til venstre) og Monica Hurley, avdelingsleder i Nav og ansvarlig for den såkalte 'arbeidsledermodellen'. Foto: Hans Martin Sveindal

Kristiansand på topp: - En lagseier for hele regionen



Fra venstre: Ordfører i Bærum Lisbeth Hammer Krog, Administrerende direktør i NHO, Ole Erik Almlid, Varaordfører i Kristiansand Charlotte Beckmann Finnstad, Ordfører i Sykkylven kommune og styreleder i KS Gunn Marit Helgesen. Foto: NHO

Av Alexander Paasche Sæfteland

Oppdatert: 17.03.26 09:21

Publisert: 17.03.26 09:17

Kopier

Kristiansand kommune har imponert juryen med sitt arbeid og belønnes nå med en gjev pris for sin innsats for næringslivet.

ANNONSE

**Gi politikerne ferske økonomianalyser med
Kommuneindeksen 2026!**

"Agenda Kaupangs analyser (...) er de mest omfattende og metodemessig beste"
Steinar Just, Civita. DN 25.08.25

Klikk her!

AGENDA
KAUPANG

Debatt



Kristiansand kommune har ansatt fire medarbeidere med etterspurt kompetanse i faste stillinger i vann- og avløpsavdelingen, og fire personer i utenforskap har funnet sin plass i arbeidslivet, ifølge skribentene. Foto: Kjell Inge Søreide

En ordning med mange vinnere

Unntaket fra kvalifikasjonsprinsippet gjør at kommunen får rekruttert kompetansen vi trenger. Samtidig får vi medarbeidere med stor lojalitet til arbeidsplassen.

Ingelill Lærum Pedersen
PROGRAMLEDER FOR FLERE I ARBEID I KRISTIANSD

Kjell A. Kristiansen
ORGANISASJONSLEDER I KRISTIANSD KOMMUNE

Pål Tjøm
HOVEDTILLITSVALGT I FAGFORBUNDET FOR
KRISTIANSD KOMMUNE

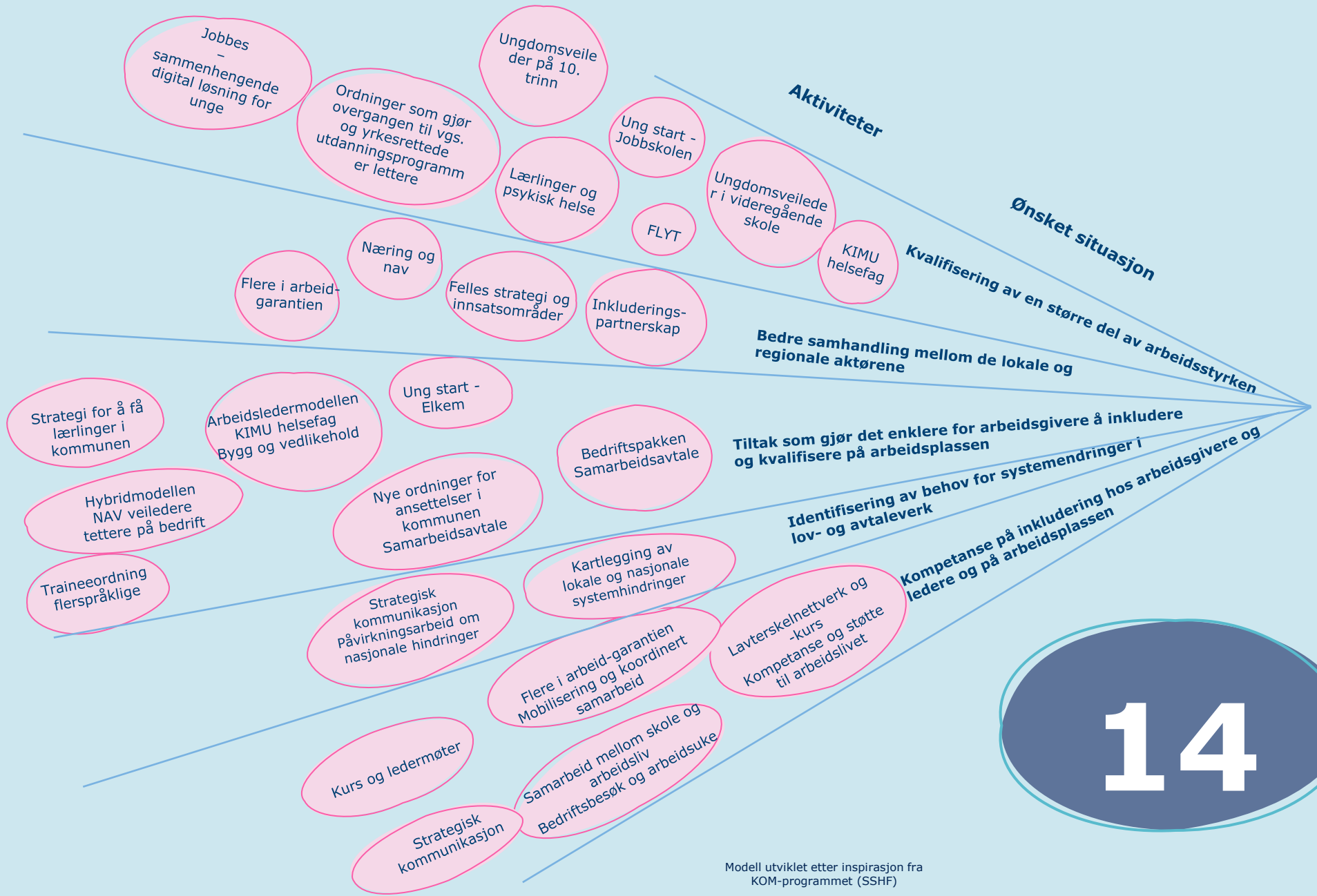
PUBLISERT 03.04.2025 - 10:32



Meninger i debattinnlegg står for skribentens regning

Inkludering er ett av de fineste ordene som finnes. Men det er ikke bare et

Aktiviteter 2021 - 2025
koblet til ønsket
situasjon 2025



Modell utviklet etter inspirasjon fra KOM-programmet (SSH)



2026 mobilisere videre

"Tips"

Etablere forpliktende samarbeid

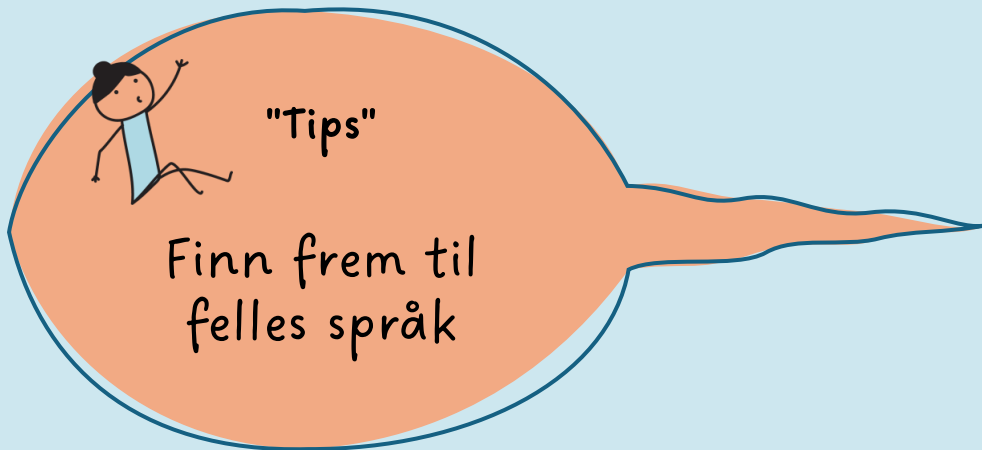
Kommunen som arbeidsgiver

Flere i arbeidsgarantien

Nettverket INN
(Næringsforeningen)



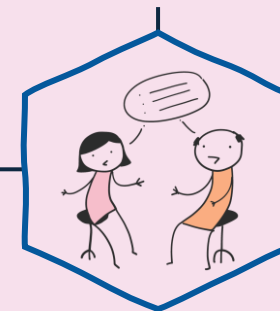
Flere i arbeid – Sterkere sammen for unge i Ager 2026 - 2030



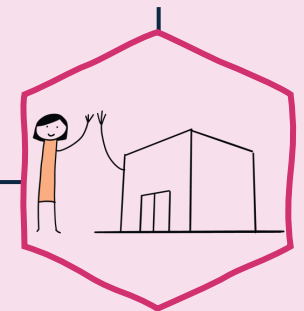
Det skal være enklere for våre unge å komme i jobb, og det skal være enklere å rekruttere våre unge når man trenger arbeidskraft.



Skape gode læringsmiljøer



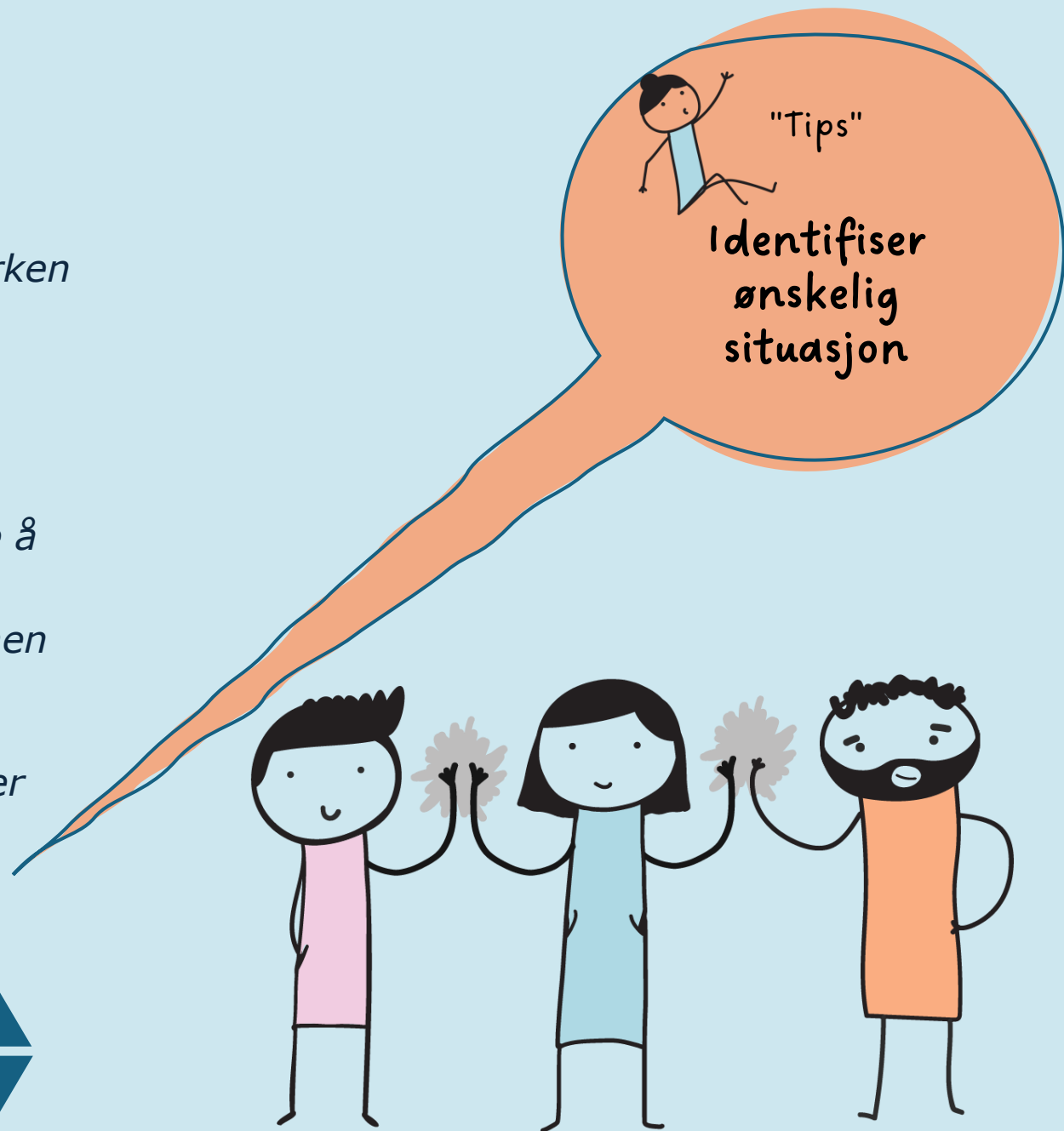
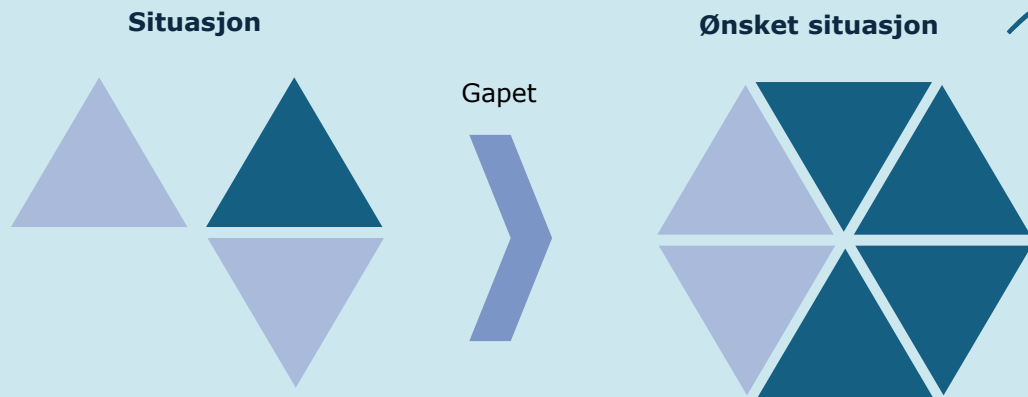
Tett oppfølging og kvalifisering for utsatte unge

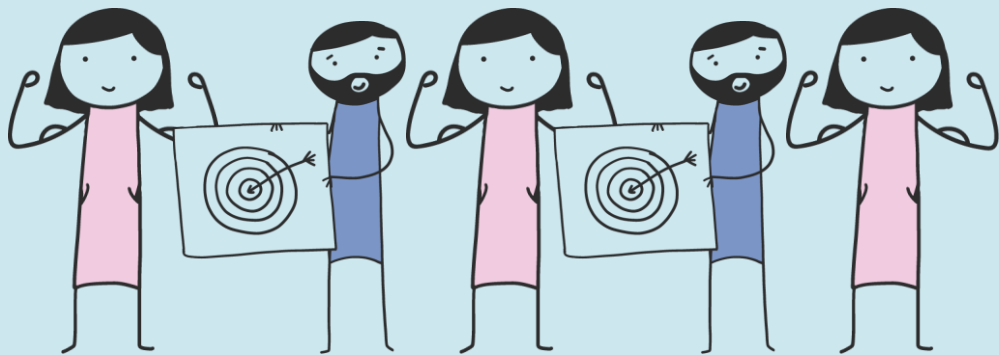


Mobilisere og samarbeide med arbeidsgivere

Ønsket situasjon

1. **Kvalifisering** av en større del av arbeidsstyrken
2. **Bedre samhandling** mellom de lokale og regionale aktørene
3. **Prioritering av virkningsfulle tiltak** og forbedrede arbeidsformer
4. **Tiltak** som gjør det enklere for arbeidsgivere å inkludere og kvalifisere i egne virksomheter.
5. **Identifiser** behov for **systemendringer** innen lov og avtaleverk
6. **Kompetanse på inkludering** hos arbeidsgivere, hos ledere og på arbeidsplasser





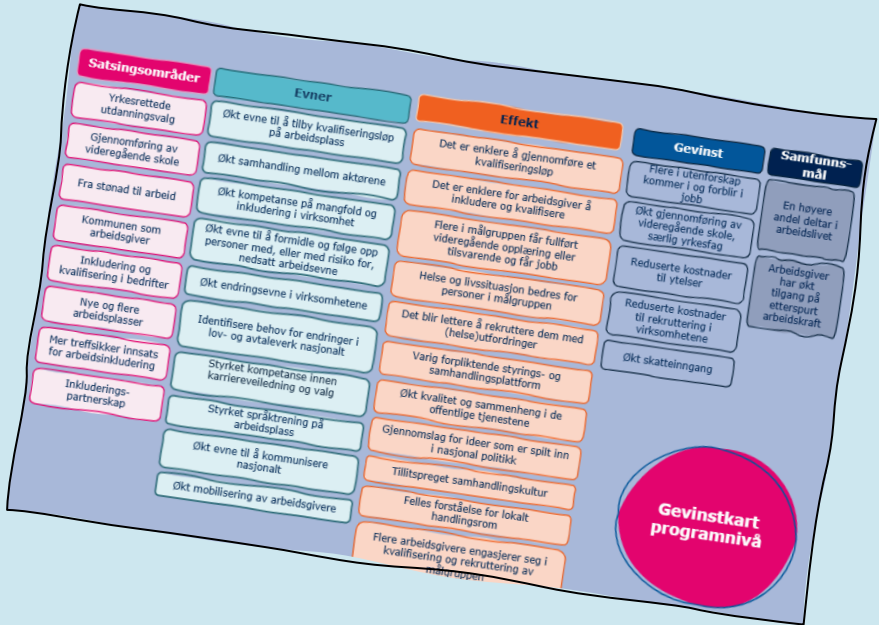
mobilisering av arbeidsgivere

tilby kvalifiseringsløp på arbeidsplass

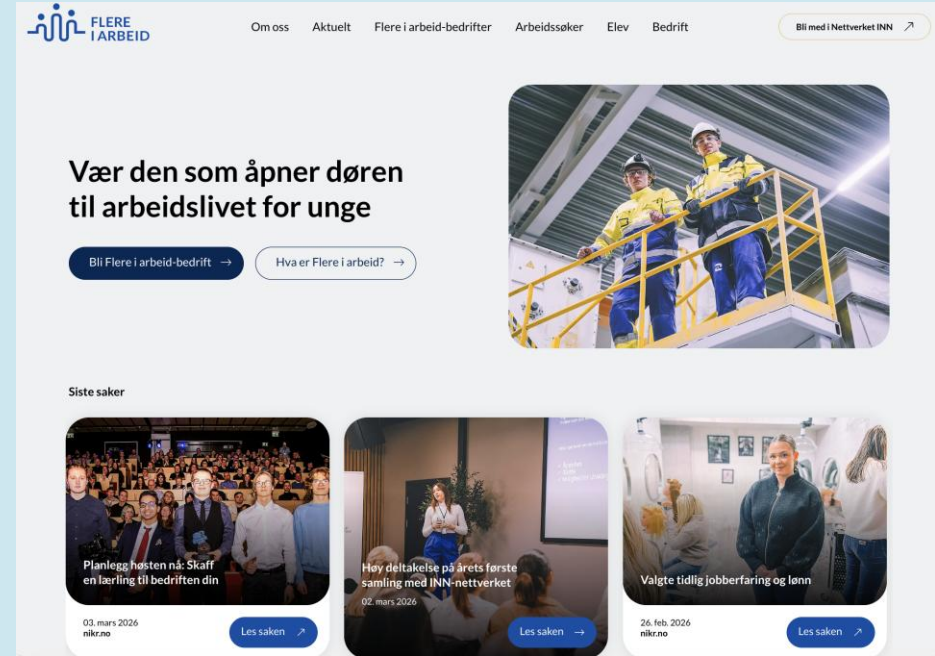
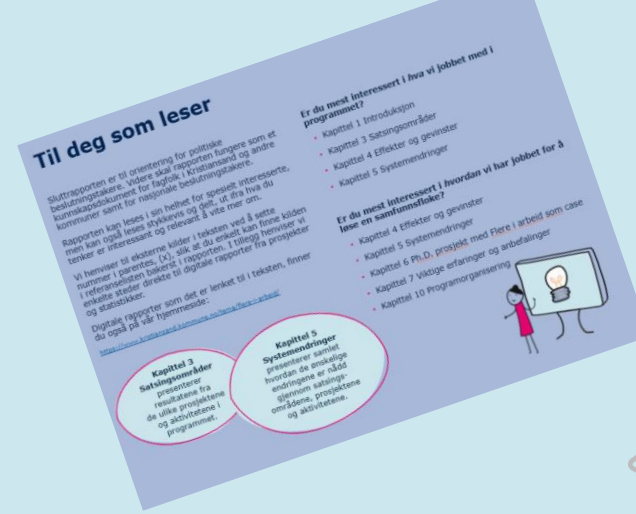
språktrening på arbeidsplass

å formidle og følge opp personer med, eller med risiko for, nedsatt arbeidsevne

kompetanse på mangfold og inkludering i virksomhet



For mer informasjon



Sluttrapport:
<https://www.kristiansand.kommune.no/flere-i-arbeid>

LinkedIn:
<https://www.linkedin.com/showcase/flere-i-arbeid/>

Nettside for virksomhetene:
www.flereiarbeid.no



**FLERE
I ARBEID**

Takk for i dag!

Scann QR- koden og meld deg på #HelseViken 19. mai:
#HelseViken – velkommen til vårens møteplass i Drammen!

Tema:
Samhandling

