



**Asker**

**Næringsforening**

**OBOS Brobyggerkonferansen**

**22. september 2022**

Hvordan kan  
vi bidra til økt inkludering -

**Sosial profil**

# Sosial profil

---

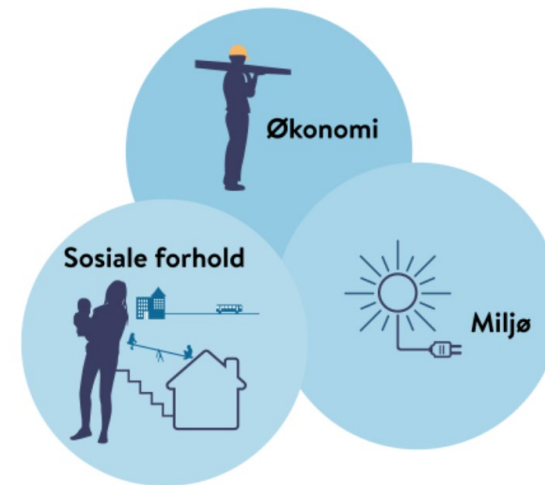
Sosial profil?

I denne sammenheng er det ikke SoMe.

Det handler om bedriftens sosiale ansvar –  
samfunnsansvar

Det viser at bedriften tar Sosial bærekraft  
på alvor

og har en SOSIAL PROFIL



# Brobyggerne

---



## Sosial bærekraft:

Sosialt bærekraftige samfunn handler om samfunn preget av tillit, trygghet, tilhørighet og tilgang til goder som arbeid, utdanning og gode nærmiljø. (FN)

## Sosial kapital:

Sosial kapital brukes i samfunnsforskningen som en betegnelse på det sivile samfunnets evne til å utvikle tillitsfulle relasjoner mellom borgerne – og dermed styrke fellesskapets evne til å løse kollektive problemer og utfordringer. (Store norske leksikon)

# Brobyggerne – folkehelse og sosial dimensjon



Folkehelsearbeidet har mye til felles med den sosiale dimensjonen i FNs bærekraftsmål. Både sosial bærekraft og folkehelse handler om å fremme en samfunnsutvikling:

- Setter menneskelige behov i sentrum.
- Gir sosial rettferdighet og like livssjanser for alle.
- Legger til rette for at mennesker som bor i lokalsamfunnet, kan påvirke forhold i nærmiljøet og ellers i kommunen.
- Legger til rette for deltakelse og samarbeid

# Bærekraftsmålene

---

**1** UTRYDDE  
FATTIGDOM



**2** UTRYDDE  
SULT



**3** GOD HELSE OG  
LIVSKVALITET



**4** GOD  
UTDANNING



**5** LIKESTILLING  
MELLOM KJØNNENE



**6** RENT VANN OG GODE  
SANITÆRFORHOLD



**7** REN ENERGI  
TIL ALLE



**8** ANSTENDIG ARBEID  
OG ØKONOMISK  
VEKST



**9** INDUSTRI,  
INNOVASJON OG  
INFRASTRUKTUR



**10** MINDRE  
ULIKHET



**11** BÆREKRAFTIGE  
BYER OG  
LOKALSAMFUNN



**12** ANSVARLIG  
FORBRUK OG  
PRODUKSJON



**13** STOPPE  
KLIMAENDRINGENE



**14** LIVET I  
HAVET



**15** LIVET PÅ  
LAND



**16** FRED, RETTFERDIGHET  
OG VELFUNGRENDE  
INSTITUSJONER

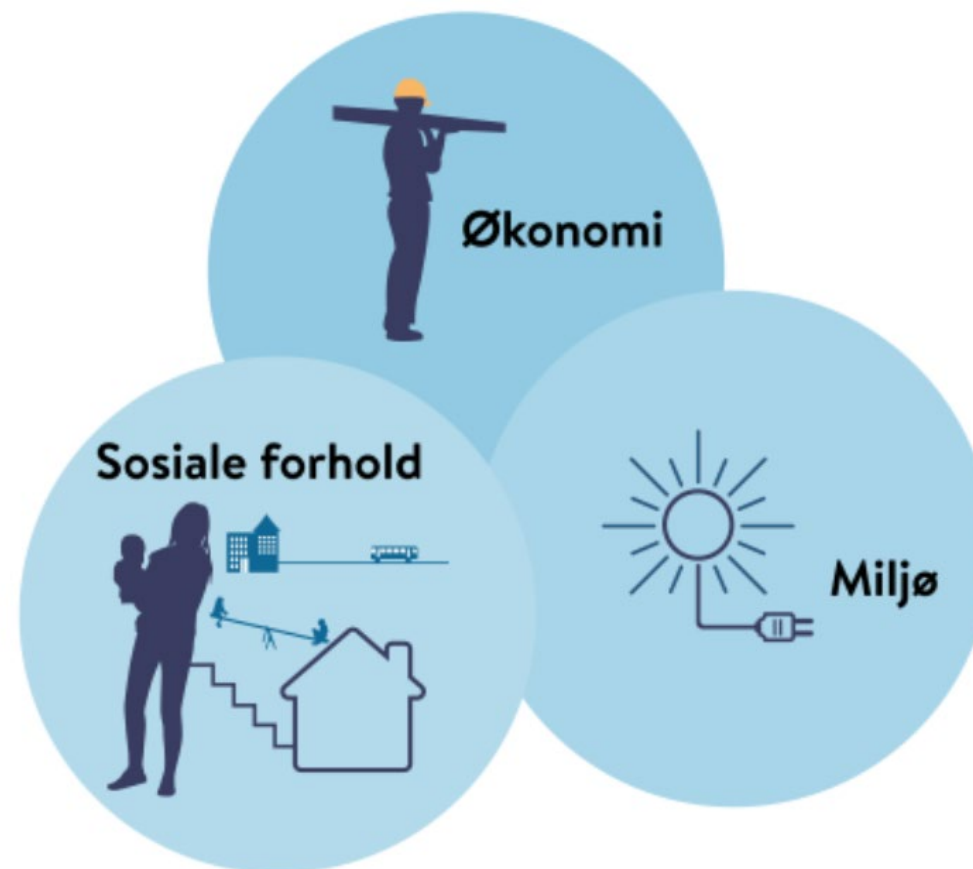
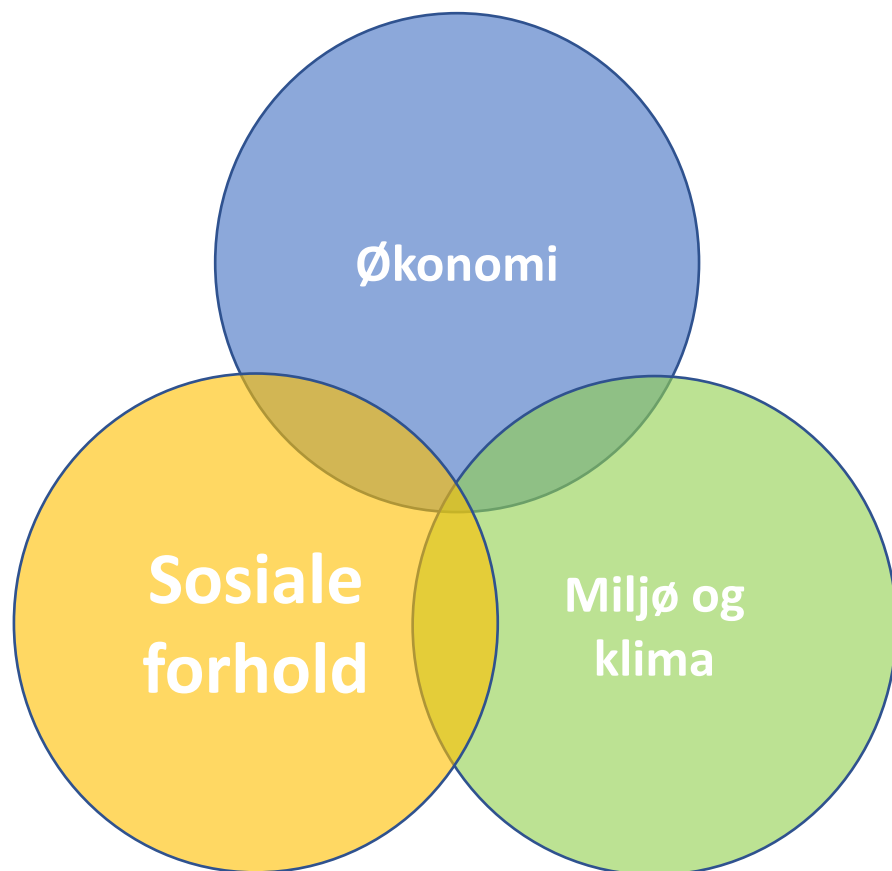


**17** SAMARBEID  
FOR Å NÅ MÅLENE



# De tre dimensjonene i bærekraftig utvikling

---



<https://www.fhi.no/hn/folkehelse/artikler/sosialt-barekraftige-lokalsamfunn/>

## Sosial profil – arbeid og livskvalitet

---

Digitalisering, klima, sirkulærøkonomi er konkurransefaktorer vi allerede må forholde oss til.

Alexandra Bech Gjørvi, konsernsjef i Sintef -

## Hva med sosial bærekraft?



# Arbeidsdeltakelse

---

Skal vi lykkes med å omstille økonomien og opprettholde velferdsnivået er vi avhengig av at flest mulig deltar i arbeidslivet.

De seneste årene ser vi at flere har falt utenfor arbeidslivet, og vi har et økende problem med utenforskap.

I denne underkategorien har vi tidligere vært helt i tet, men ser nå at vi gradvis faller bakpå sammenlignet med andre land.

# Arbeidsinkludering

---

Hva betyr inkludering for en arbeidsgiver, en bedrift:

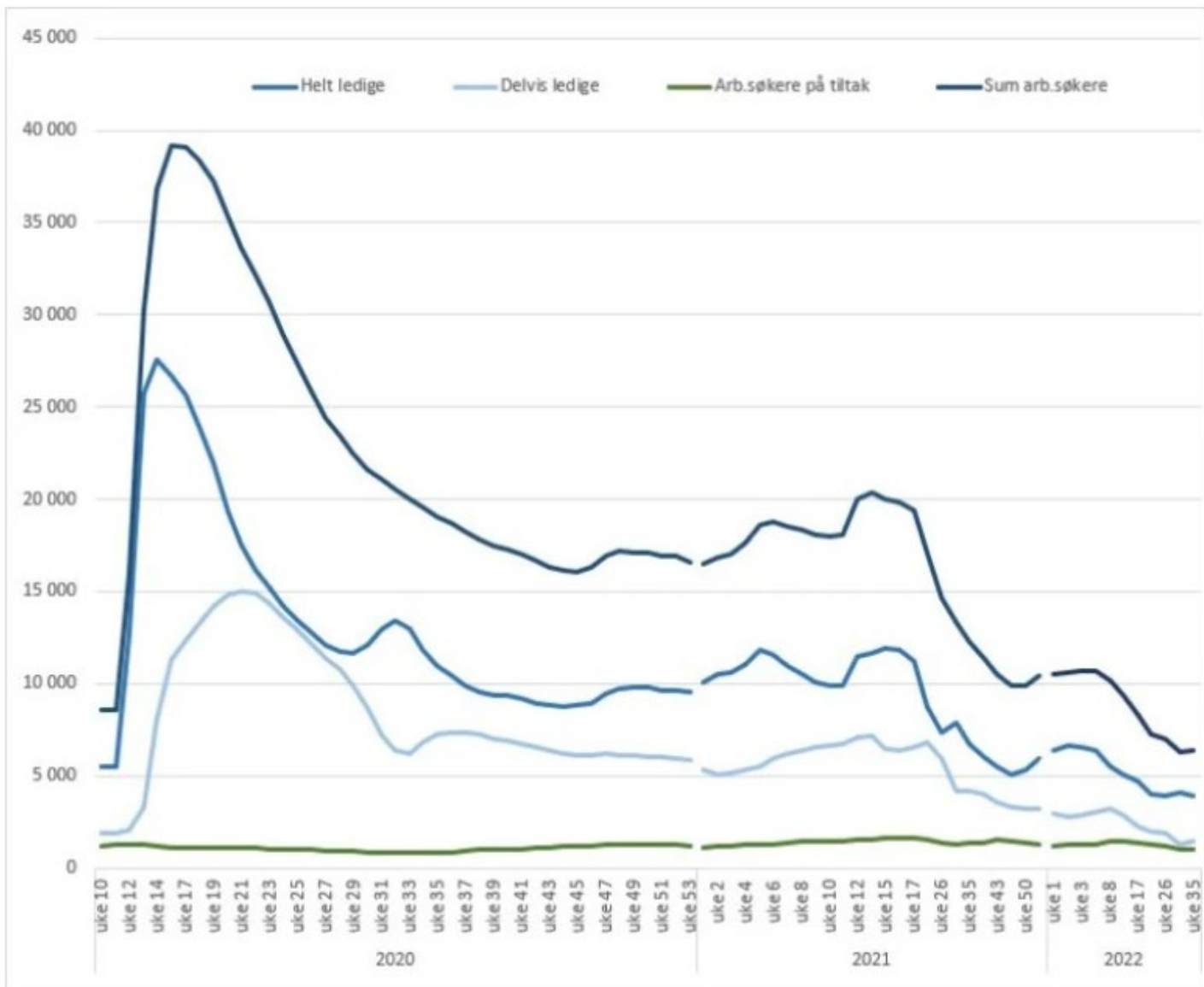
- Økt kompetanse
- Ny kunnskap
- Kortreist arbeidskraft
- Mer lojal arbeidskraft
- Stolthet i bedriften – ansatte og nyansatte
- Samfunnsansvar
- Bedre bunnlinje i et moderne perspektiv

Økt verdi i et bærekraftperspektiv –  
Trippel bunnlinje

# Inkludering i arbeid

Arbeidsledighetstall





Figur 1: Antall helt ledige, delvis ledige, arbeidssøkere på arbeidsmarkedstiltak og summen av alle arbeidssøkere i Vest-Viken. Ukentlig tall for 2020, 2021 og 2022

| Arbeidsledige og arbeidssøkere på tiltak etter kommune - August 2022 |               |                  |                  |                   |                         |                  |                  |                   |
|--|---------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| KOMMUNE  | ARBEIDSLEDIGE |                  |                  |                   | ARBEIDSSØKERE PÅ TILTAK |                  |                  |                   |
|  | Antall        | % av arb.styrken | Endr.fra mnd.før | Endr.fra året før | Antall                  | % av arb.styrken | Endr.fra mnd.før | Endr.fra året før |
| Drammen  | 1 062         | 2,0              | -68              | -1011             | 323                     | 0,6              | 15               | -88               |
| Kongsberg  | 215           | 1,5              | 0                | -199              | 67                      | 0,5              | 0                | -12               |
| Ringerike  | 256           | 1,6              | -1               | -172              | 71                      | 0,5              | -5               | -13               |
| Bærum  | 917           | 1,4              | -67              | -1214             | 195                     | 0,3              | 11               | 17                |
| Asker  | 749           | 1,5              | -19              | -792              | 200                     | 0,4              | 32               | -22               |
| Hole   | 42            | 1,2              | -5               | -39               | 14                      | 0,4              | 1                | -9                |
| Flå  | *             | 0,4              | *                | *                 | *                       | *                | *                | *                 |
| Nesbyen  | 16            | 0,9              | 0                | -7                | *                       | *                | *                | *                 |
| Gol  | 18            | 0,7              | 6                | -19               | *                       | *                | *                | *                 |
| Hemsedal   | 6             | 0,4              | -1               | -49               | *                       | *                | *                | *                 |
| Ål   | 15            | 0,6              | -1               | -4                | 6                       | *                | *                | *                 |
| Hol  | 21            | 0,8              | 0                | -40               | *                       | *                | *                | *                 |
| Sigdal   | 12            | 0,6              | -3               | -14               | *                       | *                | *                | *                 |
| Krødsherad   | 22            | 1,9              | 6                | -13               | *                       | *                | *                | *                 |
| Modum  | 116           | 1,6              | 1                | -84               | 36                      | 0,5              | -1               | -6                |
| Øvre Eiker   | 135           | 1,3              | -10              | -111              | 60                      | 0,6              | -8               | -33               |
| Lier   | 198           | 1,4              | -12              | -205              | 45                      | 0,3              | 0                | -4                |
| Flesberg   | 13            | 0,9              | -3               | -14               | 7                       | 0,5              | -4               | 2                 |
| Rollag   | 4             | 0,5              | -2               | -4                | *                       | *                | *                | *                 |
| Nore og Uvdal  | 10            | 0,7              | -1               | -6                | *                       | *                | *                | *                 |
| Jevnaker   | 44            | 1,2              | -4               | -32               | 9                       | 0,3              | -3               | -13               |
| <b>Vest-Viken</b>  | <b>3 873</b>  | <b>1,5</b>       | <b>-187</b>      | <b>-4 032</b>     | <b>1 049</b>            | <b>0,4</b>       | <b>40</b>        | <b>-203</b>       |
| <b>Viken</b>   | <b>12 384</b> | <b>1,9</b>       | <b>-86</b>       | <b>-10 566</b>    | <b>2 788</b>            | <b>0,4</b>       | <b>81</b>        | <b>-654</b>       |
| <b>LANDET</b>  | <b>47 934</b> | <b>1,6</b>       | <b>-132</b>      | <b>-38 840</b>    | <b>10 484</b>           | <b>0,4</b>       | <b>244</b>       | <b>-2 555</b>     |

\* I henhold til Statistikklovens § 2-6 har NAV valgt å erstatte verdier i celler hvor tallene er mindre enn 4 med spesialtegn «\*». Dette for å sikre at verdiene ikke kan føres tilbake til identifiserbare enkeltpersoner.

# Hvem står utenfor?

# Inkludering av de som ikke står først i køen

---

Mange står utenfor arbeidslivet.

Årsakene er mange og sammensatte og gruppene er mange. Felles for alle er at de ønsker seg en JOBB.

I vårt nye prosjekt ønsker vi å arbeide for inkludering av alle grupper:

- Ungdom som ikke har fått sin første jobb, men som har falt ut av skolesystemet
- Mennesker med ulike funksjonsnedsettelse
- Mennesker med psykiske plager
- Mennesker fra andre kulturer, innvandrere.

Hvordan kan vi tilrettelegge for at flere kommer i ordinært arbeid og trives på sin arbeidsplass.

.



# Inkludering av de som ikke står først i køen

## Inkludere flere i arbeidslivet

NAV samarbeider med arbeidsgivere over hele landet for å få flere i jobb. Ofte er det små tilpasninger som skal til for å skape en inkluderende arbeidsplass.



### Hva er inkludering?

Inkludering handler om å legge til rette for at de som står utenfor, kan delta i arbeidslivet. Det kan være ulike årsaker til at noen står uten jobb, for eksempel funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en. NAV jobber for at inkludering skal være en vinn-vinn-situasjon for arbeidsgiver og arbeidssøker.



### Hvorfor inkludere?

Arbeidsgiverne vi samarbeider med, har ulike årsaker til å inkludere. Noen har et behov for arbeidskraft, og leter etter nye måter å rekruttere på. Andre ønsker å gi mennesker muligheter og bidra til å få flere i jobb. Uansett motivasjon er vi opptatt av å skape et samarbeid som er til nytte for alle parter.



### Hvordan går du frem?

Slik går du frem for å starte med inkludering på din arbeidsplass, steg for steg.

[Les om prosessen](#)



### Hva kan NAV hjelpe med?

NAV har en rekke støtteordninger som kan være aktuelle avhengig av hva kandidaten har behov for.

[Les om ordningene](#)

## Hva er inkludering?

Inkludering handler om å legge til rette for at de som står utenfor, kan delta i arbeidslivet. Det kan være ulike årsaker til at noen står uten jobb, for eksempel funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en. NAV jobber for at inkludering skal være en vinn-vinn-situasjon for arbeidsgiver og arbeidssøker.

# Mange gode inkluderingsinitiativ



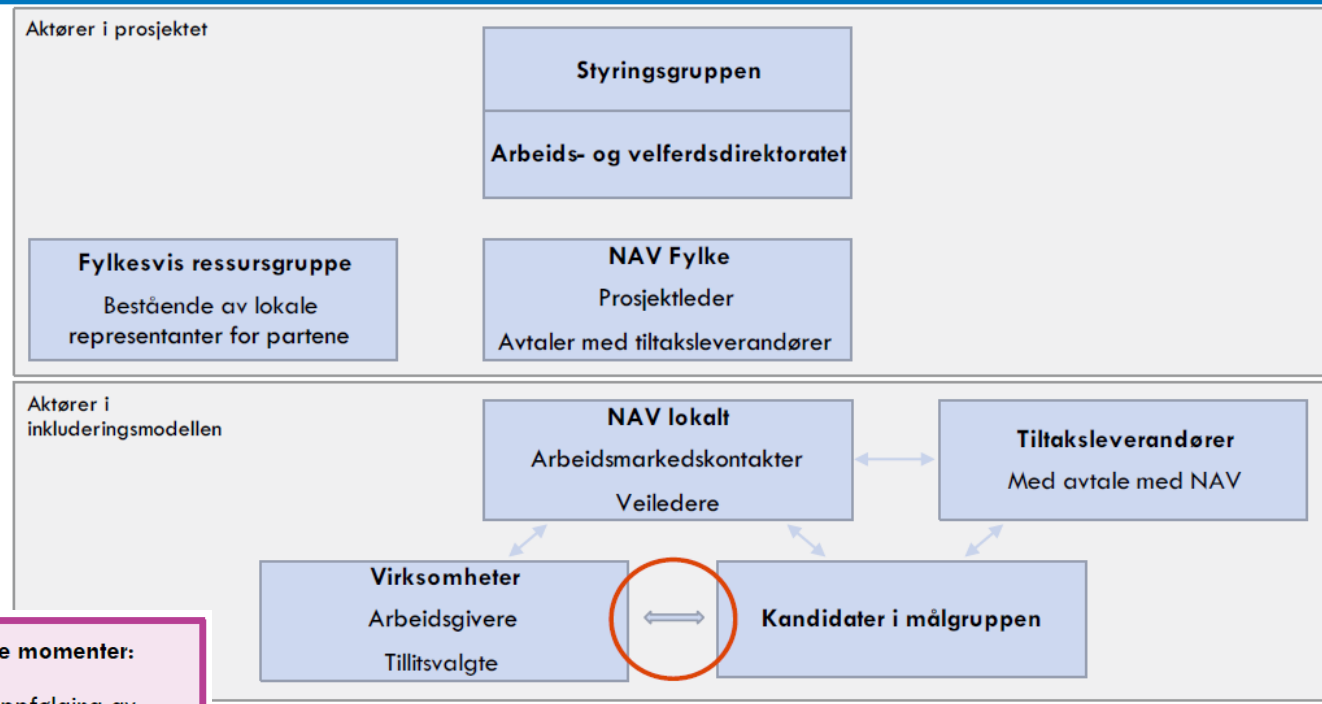
**Vi inkluderer!** er et samarbeidsprosjekt mellom NAV og de sentrale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Partene i arbeidslivet som deltar i samarbeidet er NHO, Spekter, KS, Virke, LO, YS, Akademikerne og Unio.

|                        | Om prosjektet   | Suksesskriterier   |
|------------------------|---|--|
| <b>Ringer i Vannet</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>NHOs tiltaksleverandører inngikk lokale samarbeid for å bedre koordineringen mot arbeidsgivere</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinert oppfølging av arbeidsgivere fra tiltaksleverandørene, med fast kontaktperson og bistand til arbeidsgiver</li> <li>Utvalg av kandidater til arbeidsgiver basert på arbeidsgivers behov, etter bredt søk på tvers av tiltaksleverandører</li> </ul>                      |
| <b>Springbrett</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Samarbeid mellom NAV Buskerud og Vestre Viken helseforetak</li> <li>Rekruttering- og opplæringsløp av NAV-brukere til helsefaglig arbeid, i samarbeid med helseforetaket</li> <li>Involverer grundig utvelgelse av kandidater og et fire ukers skreddersydd kurs før arbeidstrening starter</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>NAV plukket ut kandidater med motivasjon og egnethet for helsefaglig arbeid</li> <li>Kandidatene ble aktivt valgt av helseforetaket</li> <li>Kandidatene fikk et klart definert opplæringsløp i regi av NAV før de startet i helseforetaket</li> </ul>                            |
| <b>JobbLoop</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Samarbeid mellom Virke og NAV</li> <li>Et årshjul der tre unge arbeidssøkere ruller på fire måneders arbeidspraksis i tre virksomheter</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rollen til driverne med å rekruttere engasjerte virksomheter og identifisere muligheter for å etablere nye loop-samarbeid</li> <li>Arbeidsgiver som motor i loopen – aktivitetene fordrer forpliktelse fra arbeidsgiverne</li> </ul>  |
| <b>Menn i helse</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Samarbeid mellom KS, NAV, kommune, fylkeskommune, fylkesmann og Helsedirektoratet</li> <li>Menn som står utenfor arbeidslivet tilbys et komprimert og forutsigbart utdanningsløp mot fagbrev som helsefagarbeider</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Forankring i kommunen - politisk og administrativt</li> <li>Innsats fra lokale NAV-kontorer for å finne egnede kandidater</li> <li>Helserekrutteringsperioden og vekslingsmodellen</li> <li>Fylkeskoordinatorenes rolle for å binde sammen og koordinere samhandlingen</li> </ul> |
| <b>Inn i jobb</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>En nettside utviklet av KS</li> <li>Samler erfaringer, gode grep og metoder fra kommunesektorens arbeid med å få flere personer som står utenfor arbeidslivet inn i jobb</li> </ul>  | <p>Grep for å lykkes med å rekruttere personer utenfor arbeidslivet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Forankring og eierskap hos arbeidsgiver</li> <li>Skreddersøm – individuell kartlegging</li> <li>Ressurser og støtte</li> <li>Samarbeid på tvers</li> <li>Krav til kvalifikasjoner</li> </ol>             |

## Prosessevaluering av Vi inkluderer!

Sluttrapport, 1. april 2021

# «Vi inkluderer»



## Prosessevaluering av Vi inkluderer!

Sluttrapport, 1. april 2021

### Inkluderingsmodellens sentrale momenter:

- Langsiktig og systematisk oppfølging av virksomheter før, under og etter formidlinger
- Forpliktende avtaler mellom NAV og virksomheter, med fast kontaktperson hos NAV eller NAVs tiltaksleverandører
- Virksomheten tilbys kandidater som matcher deres rekrutteringsbehov, basert på et bredt søk i hele målgruppen, med mål om å tilby et utvalg kandidater som virksomheten kan velge mellom
- Muligheter for kompetansehevende løp
- Koordinerte tjenester til virksomheter fra NAV og NAVs tiltaksleverandører

Undersøkelser tyder på at det er et potensial for økt inkludering dersom inkluderingsarbeidet i større grad tar hensyn til virksomhetenes behov

# Prosjekt Sosial profil – inkludering og sertifisering

# Sosial profil – et inkludering og sertifiseringsprosjekt i Asker kommune

---

## Hovedmål og delmål

- Etablere en arena som gir økte muligheter for arbeid til **unge utenfor arbeidsmarkedet**, mennesker med ulike former for **nedsatt fysisk og psykisk funksjonsevne** og **innvandrere**.
- Sysselsette unge, mennesker med ulike former for nedsatt fysisk og psykisk funksjonsevne og innvandrere som som ikke har arbeid.

## Resultatmål

- Etablere en sertifisering for bedrifter med sosial profil
- Økt antall bedrifter med sosial profil sertifisering
- Økt antall sysselsatte fra definerte grupper i lokalt næringsliv
- Antall arbeidsplassmentorer

# Sosial profil – inkludering og sertifisering

---

## Samarbeidspartnere i prosjektet

Alle samarbeidspartnere har medlemmer som er arbeidssøkere. Utfordringen er manglende arbeidsplasser. Samarbeidsavtaler vil bli ettersendt når de er signert. Prosjektet er diskutert hos alle inkluderte parter og alle har tilsluttet seg prosjektet.

## Samarbeidspartnere (foreløpig liste):

- NAV Asker
- Asker Produkt
- Fontenehuset
- Jobbhuset
- NaKuHel
- Bedrifter / næringsliv i Asker kommune.



## Støttespiller:

- Asker kommune - avdeling for inkludering og mangfold v/virksomhetsleder Karin Buberg
- Asker kommune - avdeling for innovasjon og læring v/prosjektleder Gyrid Mangersnes og rådgiver prosjektstyring og innovasjon Geir Graff (taksonomi)
- Asker kommune – politisk: Cecilie Lindgren, leder i utvalg for velferd / Leve hele livet og Kay Arne Sørensen, leder i råd for personer med funksjonsnedsettelse

# JobbAsker – et samskappingsprosjekt med Asker kommune, frivilligheten og Asker Næringsforening

## Sudipa var på endeløs jobb jakt i syv år – nå skal hun lede JobbAsker



– Jeg er innvandrere og vil gjerne bli et eksempel på at integrering og mangfold i arbeidslivet gir styrke, sier Sudipa Chakraborty, prosjektleder i JobbAsker – her...  
FOTO: KNUT BJERKE

*#torsdags inspirasjon*

Bedriftslederne må tørre mer og være villige til å ansette folk med innvandrerbakgrunn. Jeg har vært 30 år i internasjonalt næringsliv, og kan forsikre at Norge ligger langt etter når det gjelder integrering og mangfold i arbeidslivet.

**STEINAR BUSTAD**

Direktør- Daglig Leder, Asker Næringsforening



## Arbeidsliv

## Arbeidsliv

## Hjelper høyt utdannede innvandrere inn på arbeidsmarkedet

Ingeniører, lærere, geologer, økonomer, sosionomer og arkitekter hadde gode karrierer før de kom til Norge. Så sa det stopp. Pilot-prosjektet JobbAsker skal hjelpe dem med få åpne døren inn til det norske arbeidsmarkedet.

Av Camilla Stjær Brugrand  
camilla@dagensperspektiv.no

Et møterom i Asker sitter 11 håpefulle deltakere og lytter ivrig til en foreleser fra Folkeuniversitetet som snakker om norsk arbeidskultur og forventninger i norsk næringsliv.

«Skal man kunne alt når man starter i en ny jobb?». Spørsmålet kommer fra en av deltakerne i salen.

Foreleseren mener at det ikke er vanlig å forvente at man skal kunne alt fra første dag. Hun fortærer videre at alle nye arbeidstakere trenger opplæring og at mange norske bedrifter har en fadderordning den første perioden i ny jobb. Det er også innfor å stille spørsmål om det er noe man er usikker på.

Debatten i møterommet fortsetter: Hvordan skal man få til small-talk og hvor personlig er det forventet at man skal være med kolleger?

### Ingeniør i barnehage

Deltakerne utgjør 10 kvinner og en mann. De fleste av kvinnene er såkalte «trailling spouses» - etsefølgende ektefelle. Det betyr at kvinnene har flyttet sammen til Norge med ektemannen som har fått seg jobb i Norge gjennom internasjonale selskaper.

Selv om de alle kan vise til høyere utdanning - enten fra hjemlandet eller Norge, sliker de med å få seg jobber som matcher kompetansen deres. Gjensvarer Sava har mange erfaringer med i praksis som resepsjonist, barnehage-assistent, kunnskapsassistent eller lærerassistente.

Det er viktig å bli kjent med samfunnet du har flyttet til. Så det er lurt å jobbe i barnehage, eller kan tine eller butikker for å bli kjent med språket og den norske kulturen.

Spørsmålet er hvor lenge man skal stå i en slik jobb som høyt utdannet økonom eller ingeniør? På et tidspunkt ønsker de å bruke erfaringene og utdanningen de har i arbeidslivet, sier Sudipa Chakraborty, prosjektleder for JobbAsker.

Sa ima Naz har bakgrunn fra finans og administrasjon fra hjemlandet Pakistan. I fire år har hun søkt relevante jobber i Norge.

Naz prøvde å komme seg inn på arbeidsmarkedet gjennom frivillig arbeid i Frivillighetssentralen i seks måneder. Da hun var ferdig, spurte hun om mulighet for fast, betalt arbeid.

Da jeg spurte om å få betalt, fikk jeg nei. Men jeg har ikke gått opp enda, jeg har ikke tenkt negativt, klaget eller skyldt på andre. Jeg kjenner mange kvinner fra Pakistan og India som har gode jobber i norske bedrifter, sier hun.

### I startfasen

Programmet JobbAsker Opportunity mentorprogram er et pilotprosjekt som arrangeres av Asker Næringsforening med støtte fra Viken fylkeskommune. De siste seks månedene har kandidatene blitt bedretuset til å bli medlemmer i arbeidslivet.

I alt 17 prosent av Askers befolkning er innvandrere og mange av disse har høyere utdanning og lang erfaring fra sine hjemland. Gjennom JobbAsker ønsker de å skape forståelse hos arbeidsgivere for hvilken ressurs denne gruppen arbeidstakere er for virksomhetene.

De har deltatt på fagsamlinger, nettverksbygging, ferdighetstrening i formelle og uformelle koder i norsk arbeidsliv, kulturforståelse, søknads- og intervju situasjoner og andre relevante tema.

Det er et veldig stort framskritt at mange ledere snakker om mangfold. Tidligere snakket man ikke om det i det hele tatt. Jeg tror norske bedrifter som operer globale vil fordelene av å få inn arbeidstakere med flekkulturn bakgrunn og annen kunnskap, sier Hilde Thorsdahl i Asker Næringsforening.

Hun mener norsk arbeidsliv er kommet over en terskel, og tror vi vil se fremover at mangfold er positivt for utvikling av bedrifter.

For å benytte seg av mangfold begynner å bli veldig opplagte i norske bedrifters strategier. Jeg tror norsk næringsliv er på god veg. Fra ord til handling tar tid. Mangfold og inkludering vil komme inn i det offentlige regelverket etterhvert, men nå er vi bare i startfasen, sier Thorsdahl.

### Må betale norsidurs selv

For flere av kvinnene har mangelen på relevant arbeid blitt en psykisk påkjenning. Flere

«Jeg har ikke tenkt negativt, klaget eller skyldt på andre»  
- Saima Naz



11 leper av seks måneder skal deltakerne i mentorprosjektet JobbAsker i det norske arbeidslivet.  
FOTO: CAMILLA STJÆR BRUGRAND



Hva har JobbAsker og andre  
prosjekter lært oss?

## Sosial profil – vellykket inkludering i bedrift

---

