



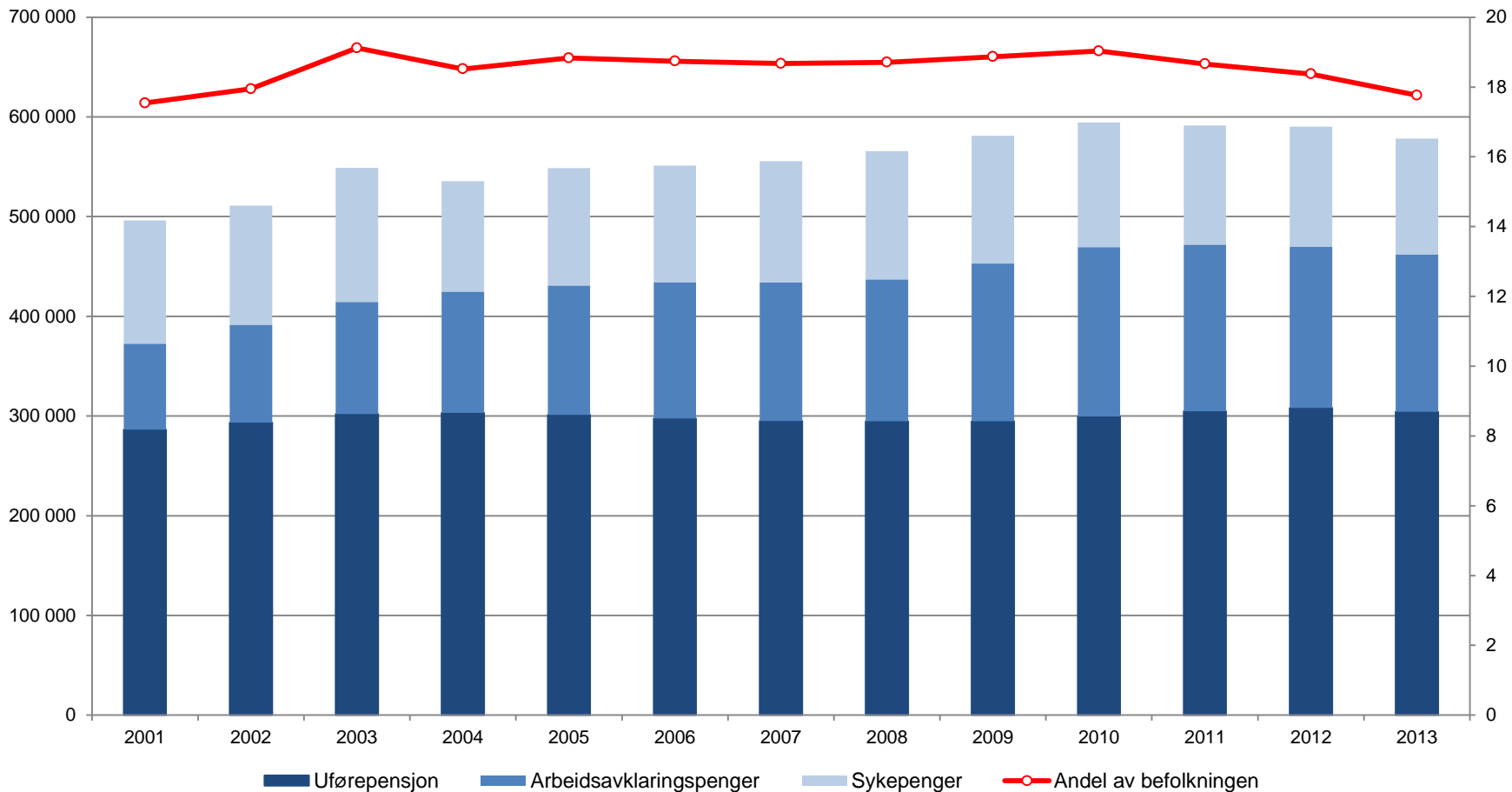
Inkluderende arbeidsliv - en viktig del av NAV sin markedsstrategi.

Yngvar Åsholt, kunnskapsdirektør,
Arbeids- og velferdsdirektorat.

Norge – akkurat nå

- **Lav oljepris og den høyeste arbeidsledigheten på ti år.**
 - Ledigheten øker med 1000, har 3500-4000 opplevet ledighet
- **To-delt arbeidsmarked: De største forskjellene i regional ledighetsutvikling som er registrert i moderne tid.**
- **På ett år har NAV fått varsler om nesten 40 000 oppsigelser og permitteringer. Ledigheten vil fortsette å øke langt inn i 2016.**
- **Nye grupper ledige, samtidig som flere trenger hjelp til å komme i jobb, fordi de ikke snakker norsk, har nedsatt psykisk eller fysisk funksjonsevne, eller mangler grunnleggende kompetanse og skolegang.**

Mottakere av helserelevante ytelser



Unge med nedsatt arbeidsevne - den største utfordringen?

- 40 000 under 30 år (20 000 under 25 år) med nedsatt arbeidsevne. 3 av 4 har ikke fullført videregående opplæring.
- 23 000 under 30 år er arbeidsledige. 12 000 har vært ledige 8 uker eller mer.
- Unge som verken er i arbeid eller utdanning utgjør 70 000, men det tallet inkluderer også hjemmearbeidende og personer som tar et friår (reise etc.)
- Antakelig 50-60 000 unge under 30 år som faller utenfor.

Altså:

- Vi skal håndtere en økende ledighet, hvor det blir behov for både yrkesmessig og geografisk mobilitet.
- Vi skal samtidig styrke innsatsen overfor grupper som står langt unna arbeidsmarkedet, slik at flere kommer i jobb.

A large, horizontal yellow oval with a thin black border is centered on the page. It contains the text 'Hvordan skal vi få dette til?' in a bold, black, sans-serif font.

Hvordan skal vi få dette til?

Tydelig retning fra ny NAV direktør

- Flere folk i arbeid
- Bedre brukermøter
- Økt kompetanse

- Noen hovedtrekk fra Vångeng-utvalget:
 - Reduserte bindinger/føringer for NAVs virksomhet
 - Bedre ledelse
 - Bedre kompetanse



Arbeidsgivere og arbeidsmarked

«Ekspertgruppen vil understreke at dersom NAV ikke kommer nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgiverne og dersom NAV-kontoret ikke har en bred kontaktflate mot arbeidslivet, vil NAV-reformens mål om flere i arbeid neppe la seg realisere.»

Et NAV som bidrar ved både ned- og oppturer

Permittering og nedbemanning

- Ved permittering og nedbemanning er NAV en nyttig samarbeidspartner. Vi informerer om rettigheter og plikter for virksomheten og ansatte som er berørt.
- Ved større omstillinger kan NAV gi tilskudd til kvalifisering og omskolering av ansatte.
- Fungerer normalt veldig godt.

Oppbemanning

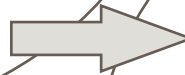
- Ved oppbemanning bistår NAV med å finne kvalifisert arbeidskraft.
- Blir en viktig jobb i en periode med betydelig strukturelle utfordringer.

Et tydeligere NAV

- **Fremskutt sykefraværsoppfølging.**
 - Praktisering av 8 ukers kravet
 - Vekt på muligheter, ikke begrensninger
- **Tydeligere krav overfor arbeidssøkere**
 - Som ikke viser nødvendig aktivitet
 - Er uvillige til å skifte bransje eller flytte om nødvendig
- **Kompetent portvokter ved inngangene til trygdeordningene**
 - AAP, Uføretrygd
- **Stille krav – også til sosialhjelpsmottakere**

IA: Det gamle bildet (Falkum, FAFO)

Arbeidslivet skaper problemer



**Velferdsstaten –
sikkerhetsnett
og reparatør**

Ny modell for samarbeid med og inne i arbeidslivet

Problemer som oppstår i arbeidslivet skal løses på arbeidsplassen

**Arbeidslivssenter
Tilretteleggings- og lønnstilskudd
Kombinere arbeid/stønad
Place-train**

NAV

2 ønskede dreininger i arbeidsmarkedspolitikken

- **Den vanlige arbeidsplassen brukes som middel og mål for å oppnå inkludering i arbeidslivet**

- **Kjerneoppgaver – NAV får frihet til å egenprodusere enkelte tjenester som i dag kjøpes med tiltaksmidler**

Hovedtilnærming så langt: Train - place

Klargjøring før jobb

- **Arbeidsforberedende innsats, opprusting av den enkelte for å matche arbeidslivets krav**
 - Brukere er svake/står langt fra arbeidslivet, ikke jobbklare, må kvalifiseres først
 - Incentiver til å bruke tid og ressurser på brukere skjermet, tiltakskjeding og trappetrinn
 - Bygger på en tradisjonell medisinsk repareringsmodell
- **Utilstrekkelig når arbeidssøkeren trenger psykososial oppfølging og praktisk tilrettelegging**
- **Dyrt, treffer dårlig – relativt sett få som strømmer gjennom modellen, aktivitet, men ikke nødvendigvis arbeid**
- **Fare for innlåsning og tiltakskarrierer, men høy brukertilfredshet**

Et nytt paradigme basert på inkluderingskompetanse (place – train)

- Alle har en arbeidsevne - hjelpeapparatets oppgave er å legge til rette for en god match mellom den enkeltes forutsetninger og arbeidsplassens krav
- Hovedutfordringen ligger som oftest ikke ”inni” brukeren, men i **støtteapparatets kompetanse** og i samspillet med arbeidsplass, arbeidsliv og arbeidsgiver
- Forutsetningen er mer kompetente oppfølgingstjenester - inkluderingskompetanse

2 ønskede dreininger i arbeidsmarkedspolitikken

- Den vanlige arbeidsplassen brukes som middel og mål for å oppnå inkludering i arbeidslivet
- **Kjerneoppgaver – NAV får frihet til å egenprodusere enkelte tjenester som i dag kjøpes med tiltaksmidler**

Kjerneoppgaver

- De ansatte ved NAV-kontorene vurderer god kontakt med arbeidsgiverne som det viktigste virkemiddelet for å få gode formidlingsresultater. Kartlegging viser at statlige ansatte på NAV-kontor bruker 2-3 pst. av arbeidstiden på tjenester rettet mot arbeidsgivere.
- Prøves ut i 5 fylker: Gode resultater, vesentlig bedre kontakt med arbeidslivet.
- Hvis NAV er så viktig som mange sier: Da bør vi få anledning til dette i storskala.

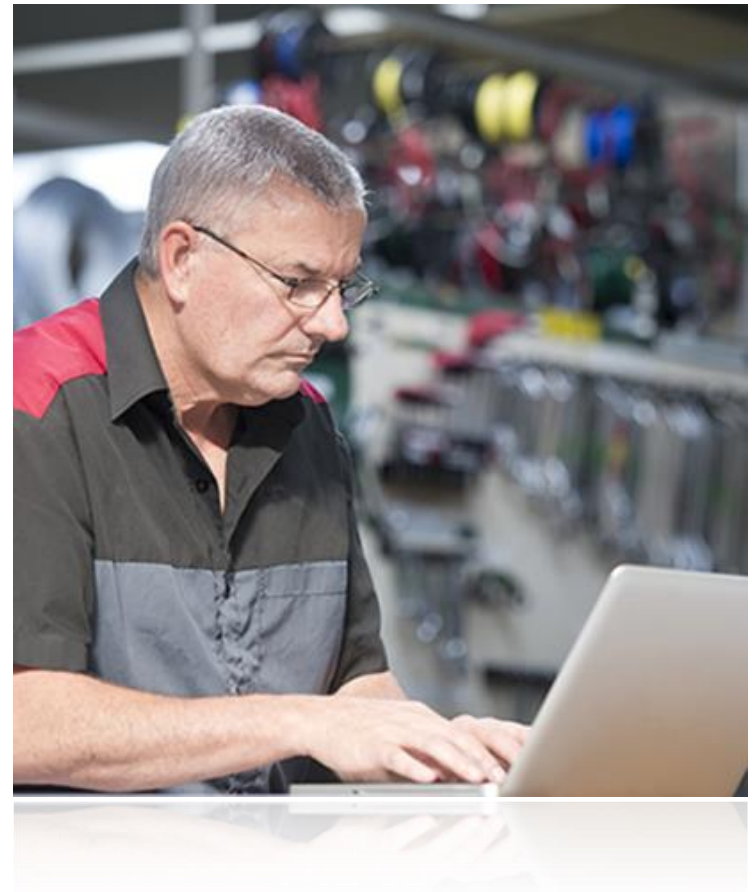
Da trenger vi en (bedre) fungerende IA-avtale

Når vi kommer med delmål 2 (hindre frafall og øke sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne) er det mange som ofte ser ned på skoene, men..



for mange bedrifter er heldigvis IA-arbeidet og rekruttering er to sider av samme sak.

- Hvordan kan vi få enda flere til å oppfylle (evt utnytte mulighetene i) IA-avtalen?
- Gjelder både arbeidsgivere og tillitsvalgte
- Vår erfaring er at privat sektor er mer inkluderende enn offentlig.
- Hva gjør vi når det kommer tusenvis av flykninger som skal i arbeid.
 - Inkludere og utnytte muligheter?
 - Sosial dumping/minst attraktive jobber?



Vi ønsker:

- **Arbeidsgivere som jobber forebyggende mot sykefravær.**
- **Arbeidsgivere som tar oppfølging av og tilrettelegging for sykmeldte på største alvor.**
- **Arbeidsgivere som**
 - ansetter flere som ikke er helt A4
 - kaller inn rare navn til intervju
 - Spør hva folk kan, og ikke leter etter hva de ikke kan

Arbeidsgivere som tar sjansen, utfordrer egne fordommer - og ser muligheter

Takk for oppmerksomheten