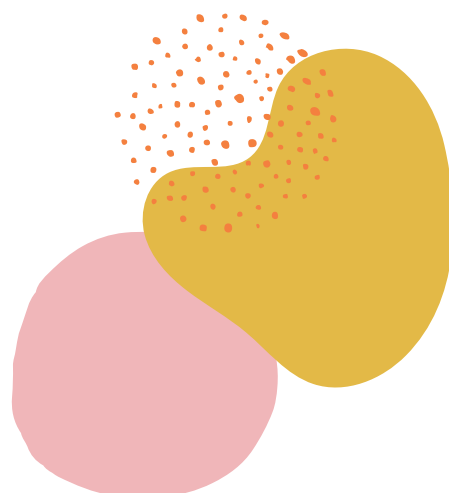


Landsmøteberetning 2022–2024



Kjære kolleger i Arbeid & Inkludering

Vi står nå ved slutten av en landsmøteperiode som har vært preget av en grundig strategiprosess. Min opplevelse er at strategiarbeidet har samlet medlemsbedriftene på tvers av våre ulikheter, og vi har funnet frem til viktige fellesnevner som binder bransjen sammen.

Til tross for medlemmenes ulike behov, har jeg stor tro på at bransjeforeningen i fellesskap nå har klart å utvikle en felles retning mot 2030.

På vei inn i en ny landsmøteperiode tar vi med oss hyggelige tall som viser at Arbeid & Inkludering medlemmer er blant de som er mest fornøyde med medlemskapet sitt i NHO. Jeg tror dette først og fremst er et resultat av vårt kontinuerlige arbeid med å utvikle relevante og aktuelle tilbud som gir tyngde, troverdighet og politiske gjennomslag for bransjen.

De siste årene har NHO intensivert innsatsen på arbeidsinkluderingssområdet. Neste år gjennomfører de en større kampanje, og inkludering blir også et av temaene på NHOs årskonferanse.

I perioden har bransjeforeningen jobbet målrettet for å styrke bransjens rammebetingelser gjennom omfattende fagpolitisk utviklings- og påvirkningsarbeid. Vi har blant annet arbeidet mot statsbudsjettet for å reversere kuttene i tiltaksmidler og sikre økninger i midlene. Nå står foreningen midt i et intensivt arbeid med de anbudsutsatte tiltakene. Vi jobber for en mer rettferdig anbudspraksis som ivaretar kvalitet og individtilpassede løsninger også i disse tiltakene.

Samtidig utvikler vi nye fagtilbud som skal gi medlemmene verdifull kompetanse på anskaffelsesområdet. Anbudene har kommet for å bli, og vi jobber aktivt med forbedringer i anskaffelsesprosessen med mål om å gjøre anskaffelsene så gunstig som mulig for både fagfeltet og deltakerne. For bransjeforeningen er det viktig å jobbe for forutsigbarhet for våre medlemsbedrifter som opererer i anbudsmarkedet.

For å skape et arbeidsliv for alle, er det avgjørende at vi bevarer et sterkt statlig arbeidsmarkedstiltak for de som har svake forutsetninger for å komme i jobb på egen hånd. Arbeidsforberedende trening (AFT) er i dag det eneste tiltaket forbeholdt de med nedsett arbeidsevne. For å være tro imot samfunnsoppdraget er det bransjeforeningens plikt å styrke og utvikle dette tiltaket. Her blir aiLæring, vår læringsplattform og kompetansefellesskap, sentralt for å fremme delingskultur og fagutvikling.

For meg har en av foreningens mange viktige innsatser i perioden vært vårt påvirkningsarbeid for å utvikle lære kandidatordningen. Stortinget har vedtatt at regjeringen skal styrke ordningen og klargjøre målgruppen.

Mange arbeidsgivere er usikre på hvordan de skal gi et godt

tilbud til denne gruppen, og vi har derfor fremhevet viktigheten av nasjonale krav om tilrettelagt fagopplæring og tilpasset karriereveiledning.

Jeg vil også trekke frem den positive utviklingen som har skjedd innen tilrettelagt arbeid. Stortinget har nå vedtatt at både forhåndsgodkjente og ideelle aktører skal kunne levere oppfølging i ordinært arbeidsliv gjennom VTO-tiltaket, noe som gir et mer fleksibelt og bedre tilbud til arbeidstakergruppen. Dette er et viktig gjennomslag for bransjeforeningen og anerkjennelse av bransjens ekspertise.

Bransjeforeningen opplever kraftig endrede markedsforhold der vårt fagtilbud i stadig større grad møter konkurranse. Våre medlemsbedrifter er med riktighet kresne med hvordan de bruker sine ressurser på fagutvikling. Til tross for denne konkurransen, har vi sett økt deltakelse og oppslutning om bransjeforeningens kurs og konferanser. Våre fagtilbud oppleves som vel verdt investeringen.

Til slutt vil jeg nevne at jeg er stolt over det faglig solide arbeidet som har blitt lagt ned i sekretariatet i perioden. Sekretariatet har vist en sterk vilje og evne til hurtig omstilling og utvikling som har vært nødvendig for å imøte-

komme medlemsbedriftenes behov og en krevende markeds-situasjon.

Med disse ordene ønsker jeg å takke hele foreningen for engasjementet og samarbeidet i perioden som har vært. Jeg vil også takke styret for deres store innsats for bransjeforeningen. Dere har representert mangfoldet

i bransjen på en måte som har styrket foreningen og bedriftene. Sammen skal vi i fellesskap fortsette å arbeide for økt arbeidsinkludering og bedre rammevilkår for våre medlemmer. Jeg er trygg på at kommende landsmøteperiode vil bli både spennende og produktiv.

Ingunn Rogstad, styreleder



1. Innledning

Bransjens samfunnsoppdrag er å være en drivkraft for økt arbeidsinkludering av personer med usikre yrkesmessige forutsetninger. De resultatene vi oppnår i form av overgang til jobb og utdanning, skaper store samfunnsøkonomiske gevinster og har en betydelig positiv innvirkning på enkeltindividets livskvalitet.

I løpet av 2023 og 2024 har Arbeid & Inkludering jobbet målrettet for å styrke bransjens rammebetingelser gjennom omfattende fagpolitisk utviklings- og påvirkningsarbeid.

Vi har blant annet arbeidet mot statsbudsjettet for å reversere kuttene i tiltaksmidler fra 2023 og sikre økninger i midlene for 2024 og har som mål å få øket disse ytterligere i 2025.

Foreningen har også engasjert seg sterkt i debatten rundt anbudsprosesser, og arbeidet for en mer rettferdig praksis som ivaretar kvalitet og individtilpassede løsninger. Vi har gjennomført kampanjer knyttet til kommunevalget



Fagsjef Christine Schaanning og direktør Kenneth Stien i NHO Arbeid & inkludering ønsker seg en enda sterkere satsing på arbeidsmarkedstiltak. Foto: Arne Kongsnes

Hentet 11.000 ut av utenforskapet og inn i jobb

Faksimile: Dagens Perspektiv

for å synliggjøre betydningen av våre tjenester og styrke samarbeidet med lokale myndigheter.

Gjennom aktiv deltakelse i diskusjoner om arbeidslinjen, har vi fremmet behovet for støttetiltak og tverrfaglig oppfølging for å integrere personer med alvorlige helsemessige og sosiale utfordringer i arbeidslivet.

Vi har foreslått forbedringer i arbeidsmarkedstiltak som AFT og VTA, og argumentert for bedre finansiering og flere tiltaksplasser.

Bransjeforeningen har i denne landsmøteperioden markert seg som en fagpolitisk drivkraft innen arbeidsinkluderingssektoren gjennom omfattende fag- og metodeutvikling. Medlemmene har bidratt med verdifulle tilbakemeldinger som har dannet grunnlaget for nye faglige aktiviteter og satsinger. Vi har kontinuerlig evaluert og forbedret vårt faglige tilbud for å sikre at vi er relevante og aktuelle, samtidig som vi aktivt søker etter nye aktiviteter for å møte de endrede behovene hos medlemsbedriftene.

Våre konferanser, seminarer og kurs har fortsatt å være viktige arenaer for erfaringsdeling og nettverksbygging, med stor oppslutning både digitalt og fysisk. Kompetansefellesskapet aiLæring har styrket sin posisjon som den foretrukne læringsplattformen, og interessen har vokst også utenfor vår bransje.

Vi har revitalisert Ringer i Van-net-strategien, videreutviklet VTA-tilbudet, og gjennomført kurs i Inkluderende Jobbdesign, noe som har bidratt til økt faglig styrke og innovasjon i bransjen.

2. Politisk påvirknings- og kommunikasjonsarbeid for å styrke bransjens rammebetingelser

2.1. Arbeid opp mot statsbudsjettene

Arbeid & Inkludering har jobbet aktivt for å reversere kuttene i tiltaksmidler som kom i statsbudsjettet for 2023. Vi argumenterte kraftig for at kuttene ville redusere tilgangen til nødvendige tiltaksplasser, noe som kunne svekke inkluderingen av personer med nedsatt arbeidsevne i arbeidsmarkedet og føre til en økning i antall uføretrygdede.

Gjennom politisk påvirkningsarbeid, påtrykk i media og dialog med beslutningstakere, lyktes foreningen i samarbeid med våre alliansepartnere å sikre en økning på 250 millioner kroner i det reviderte nasjonalbudsjettet, noe som gjorde det mulig å opprette cirka 1500 nye tiltaksplasser.

Ved å øke bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak i en tid med lav le-



Follo Futura oppnådde de beste AFT-resultatene i 2023 med 75,4 prosent av deltakerne i jobb eller utdanning, takket være individtilpassede tiltak og sterk arbeidsgiverkontakt. Faksimile: Ås Avis

dighet, brøt regjeringen Støre en tverrpolitisk, langvarig tradisjon med å kutte i tiltaksbudsjettet i slike perioder. Dette anser vi som et politisk gjennomslag for bransjen. Nyere kunnskap, blant annet sammenstilt av Nav selv, viser til at arbeidsmarkedstiltak fungerer best i tider der etterspørselen etter arbeidskraft er høy. Foreningen lente seg tungt til denne argumentasjonen i påvirkningsarbeidet. I statsbudsjettet for 2024 økte regjeringen tiltaksbudsjettet med 240 millioner, som kommer på toppen av justeringen på 240 millioner som kom i revidert i 2023.



Direktør Kenneth Stien og statssekretær Thomas Norvoll i Arbeidsdepartementet før på Dagsnytt 18 før regjeringens budsjettkonferanse i mars 2023. Faksimilie: NRK.no

2.2. Kvalitetssikring av anbudsprosesser

Foreningen har i dialog med arbeidsmarkedsmyndighetene uttrykk bekymring for praksisen omkring anbudskonkurranser, som vi mener ofte favoriserer laveste pris på bekostning av kvalitet og individtilpassede løsninger. Vi har fremmet forslag om standardiserte varslingsprosedyrer ved omfattende nedtrekk i arbeidsmarkedstiltakene og etterlyst en mer rettferdig behandling i anbudsprosessen.

Vi har også i dialog med politikere pekt på behovet for en gjennomgang av hvordan anbudsutsetting påvirker målgruppeskyvninger, hvor fokus flyttes fra vanskeligstilte jobbsøkere til de som er lettere å få i arbeid.

2.3. Forberedelser til neste anbudsrunde

Våre medlemsbedrifter er aktive i anbudsmarkedet, spesielt i store Nav-tiltak, og bransjeforeningen har jobbet for å forbedre anskaffelsesprosesser for å sikre bedre kvalitet og utnyttelse av fagkompetanse. Vi har oppnådd gjennomslag for tyngre utvelgelseskriterier med vekt på kvalitet, lengre rammeavtaler, og mindre administrativ byrde for leverandører.

Sammen med NHO har vi også fokusert på utvelgelseskriteriene, og vi ser potensiale for ytterligere forbedringer i neste anbudsrunde. Arbeidet er godt i gang, og vi fortsetter dette arbeidet inn i neste landsmøteperiode. Foreningen har samlet inn innspill fra bredden av de medlemsbedriftene som konkurrerer i anbudsmarkedet, både via en spørreundersøkelse og et innspillseminar. Innspillene skal nå bearbeides av en arbeidsgruppe før endelige anbefalinger legges fram for styret.

2.4. Kampanje opp mot kommunevalget

I tilknytning til kommunevalget har Arbeid & Inkludering lagt vekt på å synliggjøre betydningen av arbeidsinkluderingsbedriftenes tjenester overfor sine kommunale eiere. Kampanjen besto primært av delbart innhold til sosiale medier, hvor hovedbudskapet var at kommunene som eiere bør bli mer bevisste på potensialet som ligger i samhandling med inkluderingsbedriftene når det gjelder å løse sosiale utfordringer lokalt.

Kampanjen besto også av informasjonsgrafikk, underlagsmateriale og politiske presentasjoner som medlemsbedriftene kunne bruke i dialogen med lokale



SKYLLEROM: sykepleier fra iverkst Miriam Hilliges Bergsveen og arbeidstaker fra iverkst Jonas Hakiri Christiansen gjør mange oppgaver på skylleroommene. Foto: Thea Eide

Iverkst har bidratt til å avlaste sykepleierne ved Ytterstølia sykehjem ved å ansette omsorgsassistenten som utfører fagnøytrale oppgaver, noe som gir sykepleierne mer tid til sine kjerneoppgaver og bedrer arbeidsmiljøet. Faksimilie: Sykepleieren

myndigheter. Dette materialet gav grunnlag for å argumentere for mer aktive kommunale eierstrategier og tettere samarbeid mellom kommunene og arbeids- og inkluderingsbedriftene.

2.5. En mer human og inkluderende arbeidslinje

Foreningen har aktivt deltatt i debatten om arbeidslinjen. Vi har argumentert mot strategien om å bruke lave trygdeytelser som motivasjon for å få folk ut i arbeid og

har i stedet fremmet behovet for omfattende støttetiltak og tverrfaglig oppfølging for å integrere personer med alvorlige helsemessige og sosiale utfordringer i arbeidslivet.

Foreningen har utfordret regjeringen til å satse på arbeidsmarkedstiltak for de svakeste som en sentral del av regjeringens arbeidslinje fremover, blant annet i form av flere leserinnlegg på Altinget.no, se faksimile under.

Debatt

Stien: Blir Brenna arkitekten bak en mer human arbeidslinje?

Tonje Brenna har nå en unik mulighet til å bygge seg et politisk ettermæle som ministeren som moderniserte arbeidslinjen, skriver Kenneth Stien, direktør for Arbeid og Inkludering (NHO Service og Handel).

Vi oppfordret den nye arbeidsministeren Tonje Brenna til å satse på en mer moderne, human og inkluderende arbeidslinje som fokuserer på tett oppfølging og inkluderingsarbeid.

I innlegget understreket vi viktigheten av å hjelpe de mest utsatte i arbeidslivet gjennom skreddersydde tiltak fremfor lave stønader (26. oktober 2023). Faksimilie: Altinget.no

2.6 Utvikling og forbedring av AFT- og VTA-tiltakene

Arbeid & Inkludering har foreslått forbedringer i eksisterende arbeidsmarkeds tiltak som AFT og VTA. Disse inkluderer forslag om å øke antall tiltaksplasser og forbedret oppfølging av deltakere for å øke overgangen til arbeid. De har også argumentert for styrking av både AFT og VTA-tiltaket gjennom flere plasser og bedre finansiering, noe som ville hjelpe flere med ned-satt arbeidsevne til å finne varig arbeid.

2.6.1 Arbeidsforbedrende tiltak

I perioden har Arbeid & Inkludering rettet betydelig oppmerksomhet mot Arbeidsforberedende trening (AFT), et sentralt tiltak for å forbedre arbeidsinkluderingen av personer med nedsatt arbeidsevne. Organisasjonen har arbeidet for å bevise og fremme AFTs effektivitet og samfunnsøkonomiske nytteverdi, med særlig fokus på dokumentasjon av programmets suksessrater og langtidseffekter på deltakernes liv og karrierer.

Foreningen har jobbet aktivt med å styrke og sikre finansieringen for AFT gjennom dialog med myndighetene, og ved å argumentere for økte bevilgninger og bedre støttestrukturer. Dette inkluderer å fremheve behovet for etterfølgende oppfølgingstjenester som kan sikre varig arbeidstilknypning og reduksjon av tilbakefall til arbeidsledighet eller økt avhengighet av livsoppholdsytelser og stønader.

Arbeid & Inkludering har også vært involvert i politiske diskusjoner og offentlige debatter for å øke bevisstheten om viktigheten av AFT i den bredere konteksten



Vårt leserinnlegg basert på en fersk OsloMet-rapport, som viser at for å få flere som står lengst unna arbeidslivet i jobb, må midlertidig lønnstilskudd brukes i kombinasjon med andre arbeidsforberedende tiltak som AFT. Faksimilie: FriFagbevegelse

og oppdatering av AFT-tiltaket for å bedre tilpasse det til dagens arbeidsmarked og de spesifikke behovene til personer med nedsatt arbeidsevne, inkludert å støtte mer fleksible og individtilpassede løp som kan føre til reell integrasjon i arbeidslivet.

2.6.2 Varig tilrettelagt arbeid

Når det gjelder Varig tilrettelagt arbeid har Arbeid & Inkludering oppfordret regjeringen til å øke antall VTA-plasser i statsbudsjettene med 500 i året inntil behovet er dekket. Foreningen har også engasjert seg i dialog med myndighetene for å forme nye retningslinjer for VTO etter stortingsvedtaket om at også ideelle og forhåndsgodkjente tiltaksleverandører skal kunne levere tiltaket.

Vårt mål har vært å sikre at våre medlemsbedrifter kan være foretrukne leverandører av disse tjenestene. Vi har argumentert for at våre medlemmer besitter unik kompetanse og er ideelt posisjonert til å levere tilpassede oppfølgingstjenester i VTO-ordningen. Videre har foreningen vært aktiv i

debatten om hvordan VTO kan integreres bedre i arbeidslivsstrategier på en måte som både gagnar individene og samfunnet. Vi har vært opptatt av å sikre at VTO ikke bare tilbyr arbeidsplasser, men også aktivt støtter deltakernes langsiktige karriereutvikling og sosial integrasjon.

Arbeid & Inkludering ser på VTO som et viktig tiltak for de mest sårbare arbeidssøkerne, en viktig del av en mer inkluderende arbeidslinje – og har dermed jobbet for å styrke ordningen både politisk og praktisk. Foreningen har deltatt på flere møter med arbeidsministeren og andre nøkkelpolitikere for å diskutere hvordan VTA-området kan utvikles.

2.7 Stortingsmeldingen om menneskerettigheter for personer med utviklingshemming

Arbeid & Inkludering har vært svært aktiv i å følge opp stortingsmeldingen om menneskerettigheter for personer med utviklingshemming. Vi har uttrykt sterk støtte for regjeringens ønske om å inkorporere FNs konvensjon om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) i norsk lov. Foreningen anser dette som et viktig skritt mot å forbedre situasjonen for utviklingshemmede på lang sikt, samtidig som vi understreker behovet for rask handling på områder som utdannings- og arbeidstilbud.

Vi har spesielt pekt på behovet for flere tilrettelagte arbeidsplasser (VTA-plasser) og forbedringer i overgangen mellom skole og arbeid for personer med utviklingshemming.

2.8 Arbeid opp mot NOU-en «På høy tid» (2023)

I NOU-en «På høy tid» ble det lagt frem flere tiltak for å forbedre arbeidsinkluderingen av de aller mest sårbare arbeidstakerne og arbeidssøkerne i Norge. Bransjeforeningen Arbeid & Inkludering har deltatt i utvalget med seniorrådgiver Paal Haavorsen som også var representant for NHO. Blant de foreslåtte tiltakene er å øke antallet VTA- og AFT-plasser, og innføre tilskuddsordninger for arbeidsgivere for å redesigne arbeidsoppgaver.

Bransjeforeningen uttalte da rapporten forelå at disse tiltakene vil være en seier for inkluderingen av personer med nedsatt arbeidsevne og gi et samfunnsøkonomisk løft. Utvalget synliggjør særlig de samfunnsøkonomiske gevinstene ved bedre integrering, og refererte til beregninger fra Arbeidsforskningsinstituttet som viser en betydelig økonomisk gevinst ved økt sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelser.

2.9 Avkommersialiseringsutvalget

Arbeid & Inkludering har engasjert seg aktivt i arbeidet opp mot Avkommersialiseringsutvalget, som skal utarbeide modeller for utfasing av kommersiell drift innen skattefinansierte velferdstjenester. Foreningen har forberedt innspill for å sikre at de forhåndsgodkjente tiltaksleverandørene ikke blir negativt påvirket av eventuelle nye definisjoner eller reguleringer.

Vi har understreket viktigheten av å bevare et mangfold av leverandører som kan tilby tilpassede tjenester for arbeidsinkludering. Arbeid & Inkludering arbeider

for at eventuelle anbefalinger fra utvalget skal styrke, ikke hindre, bransjens evne til å hjelpe utsatte grupper inn i arbeidslivet.

Arbeid & Inkludering tar til orde for at tiltaksforskriften og Avkommersialiseringsutvalgets egen definisjon av ideelle velferdsaktører sammenfaller i høy grad, og at konsekvensen av dette må være at forhåndsgodkjente tiltaksarrangører som er organisert som ordinære, kommunalt eide aksjeselskaper bør betraktes på linje med ideelle aktører når det gjelder å levere offentlige velferdstjenester.

2.10 Andre høringsuttalelser og brev

I perioden har foreningen sendt en rekke høringsuttalelser og brev til blant andre Arbeids- og inkluderingsdepartementet, andre deler av forvaltningen og ulike politiske miljøer. Blant disse kan nevnes:

2.10.1 Brev om justering av tilskuddssatser i AFT og VTA basert på reell prisvekst

I dette brevet til Arbeids- og inkluderingsdepartementet ba vi og ASVL departementet om å justere tilskuddssatsene for arbeidsmarkedstiltak fordi de ikke følger kostnadsveksten, noe som kan skade tilbudet til svake arbeidstakere og arbeidssøkere.

2.10.2 Brev sammen med Fellesforbundet om behov for presisering av hvem som er omfattet av det nye kravet til selvstendig rettssubjekt i barnehageloven

Sammen med Fellesforbundet ba vi i dette brevet Kunnskapsdepartementet om å vurdere barnehager drevet av arbeids- og inkluderingsbedrifter som offentlige i henhold til barnehageloven, på

grunn av deres unike hybridstruktur og integrasjon i arbeidsmarkedstiltak.

2.10.3 Innspill om hvordan bransjen kan bidra til å få flere ukrainere ut i jobb

I dette brevet til Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslo vi tiltak for å raskt integrere flyktninger, særlig ukrainere, i arbeidslivet ved hjelp av bransjens erfaring og velutviklede metoder for arbeidsinkludering. En lignende henvendelse og forslag til satsing ble også sendt til IMDI.

2.10.4 Innspill om behov for tydeligere arbeidsdeling mellom Nav og vår bransje

I dette brevet til Arbeids- og inkluderingsdepartementet ba vi om en klar arbeidsdeling mellom NAV og tiltaksbedrifter for å bedre støtte de som står lengst fra arbeidslivet. Mens vår bransje er best rustet til å følge opp de som står lengst unna arbeidslivet, bør Nav konsentrere seg om grupper som står nærmere arbeid.

2.10.5 Innspill ifm. anbudene etter Navs leverandørkonferanse om arbeidsmarkedstiltak 2023

I brevet gav vi innspill etter NAVs leverandørkonferanse om arbeidsmarkedstiltak for 2023, der vi fokuserte på forbedringer og foreslåtte endringer basert på erfaringer og tilbakemeldinger fra konferansen.

2.10.7 Innspill til Arbeiderpartiet om hvordan få flere under 30 år i arbeid

I brevet tok vi opp vår bekymring rundt unge under 30 år som står utenfor arbeid og utdanning, og fremhevet behovet for målrettede arbeidsmarkedstiltak som Ar-beidsforberedende trening (AFT) for å inkludere disse i arbeidsliv, samt introduksjonen av nye jobber og oppfølgingstiltak for å forbedre jobbfastholdelse og fagopplæring.

2.10.8 Innspill til Høyres Erna Solberg basert på hennes politiske visjoner i boka "Veien videre"

I brevet uttrykte vi vår bekymring for veksten i uføretrygd blant unge, understreket viktigheten av tiltak som AFT for å sikre varig jobbtilknytning, og foreslo en kombinasjon av arbeidsinkludering og utdanning sammen med bedre arbeidsevnevurderinger og etterfølgende oppfølging for å styrke jobbfastholdelse.

2.10.9 Brev med etterlysning av mer forutsigbare rammer til arbeids- og inkluderingsbedrifter

I dette brevet til Arbeids- og velferdsdirektoratet ba vi om mer forutsigbare rammer og en snarlig dialog med NAV for å sikre jobbsikkerhet i bransjen og bevaring av viktig kompetanse i bedriftene, sett i lys av stadig omskiftende tiltaksrammer.



MjøsAnker hjelper unge arbeidsledige i jobb ved å utnytte overførbare gamingferdigheter og tilby opplæring i praktiske livsferdigheter gjennom forsknings-prosjektet AFT Gaming. Faksimilie: NRK

2.11 Arbeid opp mot stortingsmeldingen om arbeidsmarkedstiltak

Foreningen har jobbet systematisk opp mot den nye stortingsmeldingen om arbeidsmarkedstiltak som kom i juni 2024. Arbeidet har bestått av dialogmøter med politisk ledelse i departementet og utvikling av policydokumenter og kunnskapsgrunnlag som vi har sendt departementet.

I innspillene opp mot stortingsmeldingen har vi lagt frem en detaljert strategi for å forbedre arbeidsmarkedstiltakene i Norge, med fokus på å øke arbeidstilknytningen for personer som står lengst fra arbeidsmarkedet. Vi anbefaler en økning av plasser og ressurser til Arbeidsforberedende trening (AFT) og Varig tilrettelagt arbeid (VTA), samt introduksjonen av skreddersydde oppfølgings-tiltak for å redusere ventetid og forbedre overgangen til arbeidslivet. Videre oppfordret vi til en revisjon av anbudsprosesser for å sikre stabilitet og kompetanseoppbygging hos tiltaksarrangørene, samt en styrking av NAVs rolle i å vurdere arbeidsevne.

2.12 Fremtidens bransjeforening – en strategi mot 2030

I løpet av perioden har Arbeid & Inkludering gjennomført en omfattende strategiprosess for å ruste foreningen til å møte fremtidens utfordringer og muligheter på arbeidsinkluderingsfeltet. I februar 2023 vedtok styret å oppnevne et utvalg for å analysere drivkrefter som vil påvirke bransjen frem mot 2030. Utvalget, ledet av styremedlem Iselin Marstrander, har bestått av representanter fra både medlemsbedrifter og administrasjonen i Arbeid & Inkludering.

Gjennom kvalitative intervjuer, litteratursøk og workshops har utvalget identifisert åtte sentrale drivkrefter, hvorav fem har stor påvirkning på bransjens omgivelser. Basert på disse drivkreftene har utvalget utarbeidet flere fremtidsscenarioer. Disse scenarioene dannet grunnlaget for videre strategiske diskusjoner om bransjeforeningens posisjon og

oppgaver fremover mot 2030. Rapporten fra utvalget ble presentert og diskutert på strategikonferansen i Drammen i november 2023, med over 60 medlemsbedrifter til stede. Resultatene fra gruppearbeidene ble samlet og dannet utgangspunkt for et høringsnotat som ble sendt distriktsforeningene. Resultatene fra denne høringsrunden er bearbeidet til en strategi for bransjeforeningen som skal legges frem for landsmøtet 2024.

Ambisjonen for strategien er å stake ut en kurs som innebærer at Arbeid & Inkludering forblir den største og toneangivende arbeidsgiver-, interesse- og fagutviklingsorganisasjonen på arbeidsinkluderingsfeltet.

2.13 Ny kanalstrategi

Som en del av den faglige utviklingen på kommunikasjonsområdet har foreningen i perioden utarbeidet en ny kanalstrategi. Hensikten med strategien er å spisse og målrette kommunikasjonen på de ulike plattformene våre, for å kunne formidle næringspolitiske budskap og informasjon fra bransjeforeningen på en måte som sikrer optimalt gjennomslag hos de tiltenkte målgruppene.

Med utgangspunkt i kanalstrategien skal redaksjonell omtale og leserinnlegg hovedsakelig rettes mot stortingspolitikere, departementet og Nav. Facebook brukes til å dele virkelighetsbeskrivelser, fagstoff og næringspolitiske kommentarer i en mer personlig og lettfattelig tone, rettet både mot medlemmer og eksterne. Nettsiden skal gi informasjon om tjenester, forskning, kurs og arrangementer til medlemmer og næringslivet. Nyhetsbrevene og direktørs nyhetsmail gir

oppdateringer om bransjen, fagtilbud og politiske temaer. LinkedIn forsterkes som plattform, med fokus primært på faglig innhold rettet både mot medlemmer og andre som arbeider med inkludering.

3. Forskning og undersøkelser

3.1 Egeninitiert forskning: "Midlertidig lønnstilskudd – hvem deltar, når, og hva er utfallet?"

Økningen i bruk av midlertidig lønnstilskudd for personer med nedsatt arbeidsevne har ført til et behov for å kartlegge bruken av dette tiltaket. I 2023 gikk Arbeid & Inkludering og ASVL sammen om å bestille en kartlegging med mål om å forstå hvilke grupper som rekrutteres til tiltaket, hvordan tiltaket integreres med andre tiltak, og hvilke resultater som oppnås. Oppdraget gikk til Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet.

Hovedkonklusjoner fra forskningen:

- Deltakere med nedsatt arbeidsevne som får midlertidig lønnstilskudd er ofte de med høyere sannsynlighet for å komme i jobb, som menn, personer med høyere utdanning, fersk yrkeserfaring, og uten psykiske helseproblemer.
- Midlertidig lønnstilskudd er vanligvis en del av et lengre oppfølgingsløp med flere arbeidsmarkedstiltak. Fire av fem deltakere hadde deltatt på andre tiltak før de fikk lønnstilskudd.
- Sannsynligheten for å komme i arbeid øker hvis deltakerne har hatt arbeidspraksis eller opplæringstiltak før midlertidig lønnstilskudd.

Implikasjoner for politikk-utforming og utvikling av tiltak

- Det er viktig å sikre at midlertidig lønnstilskudd når ut til de som står lengst unna arbeidsmarkedet for å unngå at seleksjonsmekanismer påvirker tilbudet av NAVs tjenester.
- Evalueringer bør adressere hele tiltaksløp, ikke bare enkeltstående tiltak, spesielt for grupper med behov for langvarig bistand.
- For å maksimere effekten av midlertidig lønnstilskudd bør det integreres med opplæring og praksis, og involvere potensielle arbeidsgivere tidlig i oppfølgingen for å møte spesifikke kompetansebehov.
- Et mer helhetlig syn på oppfølgingsløpene kan øke sjansene for at personer med nedsatt arbeidsevne etablerer seg i arbeidslivet og bidra til et mer inkluderende arbeidsmarked

3.2 Uavhengig forskning som styrker vårt perspektiv

Historisk har bransjen vært rammet av mer eller mindre seriøs oppdragsforskning med konklusjoner som ikke har styrket vårt perspektiv. Noe av dette har vært politikk, annet har vært riktig kritikk av vår bransje og bransjens manglende resultater historisk. Nå kommer det forskning som har kritiske merknader til vår bransje, men hvor man i hovedsak trekker frem det positive.

3.2.1 Proba og Frischsenterets evaluering av Arbeidsforberedende trening (2023)

AFT-evalueringen berømmer mye av vår jobb med de mest utsatte på arbeidsmarkedet.

I 2023 la Proba samfunnsanalyse og Frischsenteret frem en evaluering av tiltaket Arbeidsforberedende trening. Forskerne bekrefter at AFT er et effektivt og samfunnsøkonomisk lønnsomt tiltak for de mest sårbare gruppene, og anbefaler at man fortsetter å tilby AFT. Vår bransjes eksistensberettigelse er å sikre grupper som står langt unna arbeidslivet et godt tilbud. Det er kun AFT som reelt sett er et tiltak med formål om å få personer med nedsatt arbeidsevne i jobb.

3.2.2 Oslo Economics' evaluering av tilskuddssatser til AFT og VTA (2023)

Prisene på AFT og VTA -tiltakene er i hovedsak riktige, sett hen til målgruppen og hva som må gjøres. Det er Oslo Economics som i en rapport slår fast at nivået på tilskuddssatsene for AFT og VTA ligger på riktig nivå. Dette er viktig for bransjen, fordi tilskuddsnivået skal gi forutsigbarhet i rammebetingelser for at tiltaksleverandørene skal kunne jobbe faglig innovativt og godt med de som står lengst fra arbeidslivet.

3.2.3 Oslo Economics' forskning om å få flere i arbeid med aktiv eierstyring av arbeidsmarkedsbedrifter (2022)

Kommunene skal håndtere store velferdsmessige utfordringer relatert til utenforskap, blant ungdom og unge voksne, vanskeligstilte grupper med rusproblematikk og psykiske utfordringer, langvarige sosialstønadsmottagere og andre.

En KS-finansiert forskningsrapport om kommunal eierstyring av arbeidsmarkedsbedrifter, slår fast at bedriftene besitter relevant kompetanse og ressurser som det

er potensial for å utnytte i større grad enn i dag for å løse disse utfordringene.

3.2.4 Oslo Economics' kartlegging av AFT-tiltaket (2020)

AFT gir mangfold og gode resultater, slår Oslo Economics fast i en rapport fra 2020/2021. AFT er et godt tiltak med stort potensial og at «Mange tiltaksarrangører er svært kreative og dyktige i sin oppfølging av deltakerne.» Rapporten viser til at flere arrangører leverer resultater over 50 prosent og at målet om 50 prosent formidling eller mer til arbeid og utdanning er realistisk. Rapporten peker på at «det er potensial for å forbedre resultatene blant de arrangørene som i dag levere langt under målet».

4. Fag og utvikling

4.1 Faglig fornyelse og innovasjon

Fag- og metodeutvikling har stått sentralt for bransjeforeningen i denne landsmøteperioden, og vi har markert oss som en fagpolitisk drivkraft innen arbeidsinkluderingssektoren. Mye takket være våre medlemmer, som gir oss tilbakemelding om sine behov, og slik er med på å danne grunnlaget for nye faglige aktiviteter og satsinger.

Vi arbeider aktivt med å stadig gjennomgå vårt faglige tilbud, for å påse at vi holder oss aktuelle og relevante, samtidig som vi hele tiden er på jakt etter nye aktiviteter som kan supplere vårt tilbud. Dette for å kunne møte et behov som er i endring hos våre medlemsbedrifter.

«Fagutvikling er en kontinuerlig prosess og skal ruste bransjen for kompetansebehovet for morgendagens utfordringer.»



AFT-dagen 2023 i samarbeid med ASVL

4.2 Kurs, konferanser og seminarer

Våre konferanser har fortsatt å være viktige møteplasser for erfaringsdeling og nettverksbygging i bransjen. I landsmøteperioden har vi avholdt både digitale, fysiske og hybride konferanser med stor oppslutning. Vi har arrangert frokostmøter, seminarer og samlinger innen aktuelle temaer og satsninger. Totalt i landsmøteperioden har foreningen arrangert 190 kurs innenfor ulike metoder og verktøy; blant annet Realkompetansevurdering, ulike former for karriereveiledning, Motiverende Intervju, Karriereverktøy, skriving av sluttrapporter og mye mer.

4.3 Digitalisering og kompetansefellesskapet aiLæring

aiLæring har styrket sin posisjon som den foretrukne læringsplattformen for våre medlemsbedrifter, og interessen er voksende. aiLæring får også oppmerksomhet utenfor vår egen bransje. Det har blitt gjennomført en rekke aktiviteter som støtter

kompetanseutviklingen, deriblant et større utviklingsprosjekt, hvor nær 40 medlemsbedrifter er med. Utviklingsprosjektet er en del av strategien for å sørge for at plattformen fortsetter å være bransjens foretrukne verktøy for effektiv kompetanseheving, både for ansatte og arbeidssøkere.

4.4 Videreutvikling av VTA-tilbudet

Arbeidsmarkedstiltaket VTA blir et stadig viktigere tiltak for mange av våre medlemmer og har de siste årene fått økt faglig oppmerksomhet i sekretariatet. Vi arrangerer en årlig hybrid VTA-konferanse med høy deltakelse, og to distriktsforeninger har gjennomført en kursrekke for primært arbeidsveiledere og veiledere med månedlige digitale samlinger. Vi tilbyr en robust advokattjeneste og gir faglig informasjon etter behov. Når det gjelder politisk påvirkningsarbeid, har vi særlig fokusert på regelverksendringer vedrørende VTA-O, for å sikre best mulig oppfølging av deltakerne på denne ordningen.

4.5 Ringer i Vannet

Ringer i Vannet har fått en revidert strategi med økt fokus på å være i front på arbeidsmarkedskunnskap. I landsmøteperioden har vi gjennomført både regionale, så vel som nasjonale KAM-samlinger, workshoper, bidratt ved rekrutteringsdager, og delt ut den årlige Ringer i Vannet-prisen. Vi har inngått nye



Prisutdeling Ringer i Vannet-prisen 2023. Fra v. Ole Erik Almlid, Ole Robert Reitan, Christine Schaanning og Kent Brattien Windahl

Ringer i Vannet-avtaler på konsernnivå, og vi har også produsert flere informasjonsfilmer for sosiale medier. Arbeidet innen Ringer i Vannet styrket seg i 2023, da Ole Erik Almlid delte ut prisen til REMA 1000 og Ole Robert Reitan. Utdelingen markerte et økende fokus fra NHO Sentralt vedrørende både metoden og bransjen, og vi ser frem til videre tett samarbeid.

4.6 Inkluderende jobbdesign

Metoden Inkluderende Jobbdesign, som kartlegger arbeidsgivers behov og skaper nye stillinger for ufaglærte, har etter hvert blitt godt etablert og integrert i vår bransje. Det har blitt sertifisert 132 personer, hovedsakelig fra våre medlemsbedrifter, men også fra ASVL sine medlemmer, NAV og andre interesserte parter.

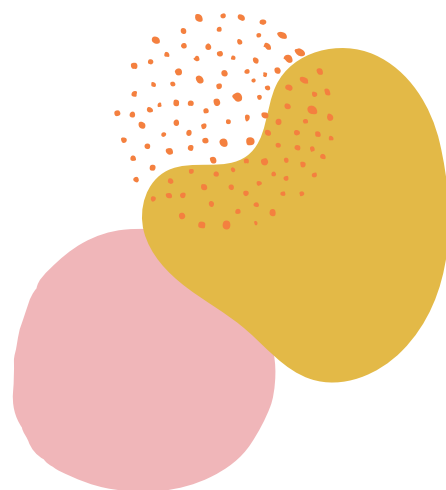
Metoden har truffet tidsånden, da det innen ulike sektorer er et økende fokus på redesign av arbeidsoppgaver, spesielt innen helsesektoren. Sekretariatet arrangerer månedlige informasjonssamlinger for sertifiserte, hvor ulike erfaringer presenteres og diskuteres.

«Metoden har truffet tidsånden.»

4.7 Andre faglige aktiviteter

- Ekspertbistand er en ordning som stadig styrker sin posisjon hos våre medlemmer. Basert på innsendte månedstall har vi i 2023 opplevd en tredobling av slike tjenester sammenlignet med 2022. Bransjeforeningen arrangerer en årlig fysisk konferanse samt 1-2 digitale fagsamlinger, hvor erfaringer presenteres og diskuteres.

- Bransjeforeningen initierte i 2023 et prosjekt med deltagelse fra ASVL og Søndre Land kommune, representert ved Erik Haga-seth Haug. Temaet for prosjektet var "Karriereveiledningsmetodikk for personer med utviklingshemming og/eller andre former for lærevansker." Om lag 15 medlemsbedrifter deltok i dette engasjerende og faglig kompetente halvårige prosjektet, hvor sluttrapporten ble presentert på et frokostmøte den 15. mai i år.



5. Styret

5.1 Styrets sammensetning

På forrige landsmøte ble følgende valgt inn i styret for Arbeid & Inkludering:

Styreleder

Thomas Frydenlund
Bragd AS
(til april 2024)

Ingunn Rogstad
Via Færder AS
(fra april 2024, nestleder til april 2024)

Styremedlem

Toronn A Brunsell
Tunet Elverum AS
(fra april 2024)

Styremedlem

Hanne Lind
Halden Arbeid og Vekst AS

Styremedlem

Andreas Østenrød
Ressurs Tromsø AS
(til oktober 2023)

Styremedlem

Eva Berg
Reko AS

Styremedlem

Tao Seim
Axello

Styremedlem Annette

Ekman
Inko AS

Styremedlem

Ståle J. Knutsen
Allservice AS

Eksternt styremedlem

Iselin Marstrander
Nordlandsforskning

Varamedlem

Birte Nilsen
Opero AS

Varamedlem

Trond Ivar Vestre
Fretex Norge AS

5.2 Styrets arbeid

Styret har i landsmøteperioden hatt 13 styremøter, og 4 fellesmøter med distriktslederne. Generelt har styret vært løpende opptatt av den faglige og politiske situasjonen, rammevilkår, kvalitets- og fagutvikling i bransjen og påvirkning av myndigheter og opinion. Både utvikling i AFT og VTA-tiltakene og anbudstiltakene har styret jobbet aktivt. Styremedlemmene har holdt løpende kontakt med distriktsforeningene. Utover bedriftsbesøk har direktør og øvrige ansatte i sekretariatet i perioden deltatt i ett eller flere møter i alle distriktsforeningene.

5.3 Distriktsforeningene

Distriktsforeningene fungerer som nettverk mellom daglige ledere, fagledere og ansatte i medlemsbedriftene. Distriktsforeningene har gjennomgående høy aktivitet og fokus på gjensidig læring. Gjennom pandemien hadde aktiviteten en naturlig begrensning blant annet med færre fysiske samlinger, men mange distriktsforeninger har i etterkant gjennomført flere fysiske møter, og de har blant annet deltatt i utarbeiding av ny strategisk plan. De halvårlige møtene mellom distriktslederne og styret fungerer som viktige arenaer for informasjonsdeling og utvikling.

6. Viktige samarbeidspartnere

6.1 Forholdet til Nav

Bransjen har gjennomgående et tett og godt samarbeid med Nav rundt om i landet. Bransjeforeningen har også hatt et godt og konstruktivt samarbeid med Arbeids- og Velferdsdirektoratet i perioden. Bransjeforeningen anerkjenner at Nav kan gjøre noe tiltaksoppfølging i egenregi, blant annet for å utvikle kompetansen i Nav. Foreningen mener likevel at det er behov for en klarere grensedragning mellom hva Nav skal gjøre i egenregi og hva som skal være tiltaksarrangørers område.

6.2 Samarbeid med NHO

Bransjen har et tett samarbeid med hele NHO-fellesskapet og henter støtte herfra for behov for flere tiltaksplasser for de med størst bistandsbehov. 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.

6.3 Samarbeid med fagforbund og LO

Bransjen har også et viktig samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene, særlig gjennom Fellesforbundet og Forbundet for Ledelse og Teknikk i LO, som i 2023 slo seg sammen med Industri Energi, og fra mai 2024 heter Forbundet Styrke. Politisk er disse alliansene svært viktig. Etter politisk påtrykk og utspill i media fikk FLT/Forbundet Styrke og Arbeid & Inkludering gehør hos Arbeiderpartiet for at

tiltaksbudsjettet har vært for tett knyttet til ledighetstallene. Blant annet fraksjonsleder Tuva Mo-flag uttrykte enighet i at man i perioder med lav ledighet faktisk må satse mer, og ikke mindre på arbeidsmarkedstiltak, fordi det beviselig er under høykonjunktur at arbeidsmarkedstiltakene fungerer best. Dette ble også fulgt opp med til sammen en halv milliard i økte bevilgninger til arbeidsmarkedstiltak i revidert statsbudsjett for 2023 og i statsbudsjettet for 2024. Vi anser dette som et paradigmeskifte i regjeringens arbeidsmarkedspolitik og en betydelig politisk seier for Arbeid & Inkludering og FLT/Forbundet Styrke.

I perioden har det vært arrangert to digitale frokostmøter sammen med FLT. Foreningen har også etablert en god dialog med LO sentralt og viktige saker for bransjen får stadig større gjennomslag i LO. Våren 2022 vedtok LO-kongressen et handlingsprogram som løfter fram satsing på arbeidsmarkedstiltak generelt og Arbeidsforberedende trening (AFT) spesielt.

6.4 Samarbeid med andre organisasjoner

Arbeid & Inkludering har et viktig fagligpolitisk samarbeid med ASVL. Vi har i fellesskap fått gjennomslag for flere VTA-plasser og kompensasjon for prisstigning. Bransjen fører en jevnlig dialog med brukerorganisasjoner på feltet, ikke minst gjelder dette Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO) og Handikapforbundet. Det siste året har vi utviklet en god dialog med Norsk forbund for utviklingshemmede. 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 at AFT-tiltaket er det viktigste tiltaket for personer med ned-satt arbeidsevne. Forståelsen for at utviklingshemmede behøver VTA-tiltaket har gitt seg utslag i vesentlig økning i antall tiltaksplasser for gruppen.

6.5 Nettverk for arbeidsinkludering

Foreningen deltar nå også i et samarbeid bestående av interesseorganisasjoner fra feltet, kalt Nettverk for arbeidsinkludering. Hensikten med nettverket er å koordinere vårt politiske påvirkningsarbeid, da i særdeleshet inn mot stortingsmeldingen om arbeidsmarkedstiltak.

Nettverket skal jobbe aktivt opp mot politiske beslutningstakere, pressen og forskningsmiljøer for å sette arbeidsinkludering på agendaen. Nettverket arbeider også for å etablere en felles erklæring/plattform som samarbeidet kan hvile på. Per i dag består Nettverk for arbeidsinkludering i tillegg til oss av organisasjonene ASVL, Virke, NFU, FFO Fagforbundet, Forbundet Styrke og Samfunnsbedriftene.



Oslokollega samarbeider med Petter Stordalens Strawberry-hoteller for å inkludere personer utenfor arbeidslivet, som en del av Oslo kommunes initiativ for å støtte arbeidsinkluderende bedrifter. Faksimile: E24

7. Sekretariatet

Direktør
Kenneth Stien

Administrasjonssjef
Solveig Jenssveen
(-desember 2023)

Seniorrådgiver
Gry Gundersen
(april 2024-)

Kommunikasjonssjef
Modolf Moen

Rådgiver - Arrangementer
og markedsarbeid
Pia Gavin
(- desember 2023)

Administrasjonsrådgiver
Rebecca Flakstad Hebnes
(januar 2024-)

Fagsjef
Christine Schaanning

Seniorrådgiver
Paal Haavorsen

Kommunikasjonsrådgiver
Silje Eide

Spesialrådgiver Læringsnettverket
Andreas Karth Roald