



OsloKollega

*Livet blir ikke helt
det samme uten*

Vil løse samfunns- problemer

Mer enn 7 av 10 norske bedrifter sliter med å fylle ledige stillinger. Samtidig står rundt 650 000 mennesker på utsiden av arbeidslivet.

Hva var det som egentlig skjedde?

Vi oppsummerer 2023!

Inkludering som investering

Slik tenkte OsloKollega nytt rundt arbeidsinkludering

– Å se den enkelte er å se alle!

Jobben vi gjør er viktigere enn noensinne, mener Skjalg Havåg. Les lederen på neste side.



Å se den enkelte er å se alle

Å stå utenfor har aldri vært lett. I tider som dette er det enda vanskeligere. Det betyr også at jobben vi gjør er viktigere enn noen sinne. For fakta er at om vi ikke endrer noe nå, så vil tiden fort løpe fra oss. Norge står overfor en stor mangel på arbeidskraft. I flere bransjer har den allerede begynt.

Ja, jeg snakker om helsesektoren og flere andre servicenæringer. Når vi samtidig vet at det står rundt 650 000 personer utenfor arbeidslivet, altså nesten 20% av arbeidsstyrken, så er det åpenbart at løsningen er innenfor rekkevidde. Vi må bare slippe de som er utenfor inn. Inn i arbeidslivet, inn i fellesskapet, inn i hverdagen. Ut av det fordømte utenforskapet.

Det er lett å tenke at de som har havnet utenfor er annerledes. Noen tenker kanskje at de er vanskelige, at de ikke vil. Sannheten er ofte det motsatte. Dette er vanlige mennesker som av en eller annen grunn har havnet litt utenfor den vanlige karriereveien. Folk som bare venter på en sjanse, og når de får den, så rykker de inn med arbeids glede, lyst og iver. Hvis de bare får muligheten til det.

Den muligheten er vi her for å gi dem. Vi har som mål å både skape den beste og den neste praksisen innen arbeidsinkludering, gjennom nye prosesser, ny kompetanse og nye verktøy. Som du vil se har vi tenkt nytt

og handlet deretter i løpet av året som gikk. Vi har testet, prøvd og innimellom feilet. Det har vi tenkt til å fortsette med, for det å inkludere mennesker fra utenforskapet i arbeidslivet er kanskje noe av det mest samfunnsnyttige vi kan gjøre.

Jeg vil igjen oppfordre politikerne våre til å investere betydelig mer på arbeidsinkludering. Det haster. Alternativt vil man stå uten arbeidskraft, det blir det dårlig butikk av.

Til dere arbeidsgivere vil jeg først og fremst takke for at mange har bidratt til å skape et mer inkluderende samfunn. Spørsmålet dere derimot må stille fremover er ikke om en fra utenforskapet passer inn hos dere, men hvordan man skal gjøre seg attraktiv for å tiltrekke seg mennesker fra utenforskapet. Alternativt vil dere mangle arbeidskraft. Her kan vi bidra med erfaring, kompetanse og verktøy.

Som dere vil se har vi gjort mye arbeid i 2023 som legger grunnlag for en offensiv satsing videre. Og selv om vi ser med alvor på tingenes tilstand, ser vi som alltid positivt på fremtiden. Derfor satser vi friskt og gleder oss til å gyve løs på det vi liker aller best: Sammen hjelpe mennesker med å finne sin vei – både i livet og karrieren.



Skjalg Havåg
Administrerende
direktør



Andreas Berfenstam har både meninger og løsninger.

**– Det er ikke sånn
at folk flest ønsker
å falle utenfor.**

Nesten 20% av norsk arbeidsstyrke står utenfor arbeidslivet. Å inkludere disse, er noe av det mest samfunnsnyttige vi kan gjøre.

– Norge som nasjon står overfor en rekke utfordringer for at vi skal kunne opprettholde velferdsstaten, sier Skjalg Havåg, administrerende direktør i OsloKollega Gruppen. Blant utfordringene han peker på, finner vi mangel på arbeidskraft. Heldigvis ser han også en løsning: Å mobilisere flere av de som står utenfor arbeidslivet.

– Vi snakker her om rundt 650 000 mennesker, og vi vil oppfordre politikerne våre til å investere betydelig mer på dette området, allerede i kommende budsjett, understreker han.

– Det er helt avgjørende at vi får mobilisert flere av disse, slik kan vi nå vår visjon om å hjelpe mennesker videre i livet og karrieren.

Sammen om å hjelpe mennesker videre

I 2023 hjalp OsloKollega nesten 200 mennesker med å komme ut i arbeid eller skole. Dette gjennom systematisk og strategisk arbeid som bygger direkte på strategien fra året før.

– I den store sammenhengen er det kanskje en dråpe i havet, men modellen vi jobber etter og erfaringene vi har med oss utgjør et viktig grunnlag for at vi både har hjulpet og kan hjelpe mange, mange flere, kan Hanne Islund, fortelle.

Som daglig leder i OsloKollega Karriere er hun tett på både bedrifter og brukere. Det samme er også Andreas Berfenstam, daglig leder i OsloKollega Utvikling. Han er opptatt av å se utenforskap og inkludering fra alle sider.

Et annerledes arbeidsliv

– Det er jo ikke sånn at folk selv ønsker å falle utenfor, sier Berfenstam. Han kan fortelle at normalbegrepet har blitt trangere og trangere. I dag er det for smalt for veldig mange.

– Det krever nytenking, sier han videre og peker på de store utfordringene knyttet til å få helsemessige utfordringer som medfører at man står utenfor. Selvfølgelig har OsloKollega tanker om en løsning.

– Vi kaller det re-design av arbeidslivet, inklusive helse- og utdanningssektorene. Det å kunne stå i jobb eller få seg en utdanning på tross av helseutfordringer som kan oppstå, må være mulig. Ved å dele opp arbeidsoppgavene i spesialist- og generalistoppgaver vil døren åpne seg for mange flere. Videre kan man gjøre utdanningstilbudet mer målrettet og modulært slik at man raskt tilegner seg ny, formell kompetanse,

samtidig som man står i jobb. Sist, men ikke minst vil et tettere samarbeid mellom arbeid og helse gjøre at flere kan være i jobb mens de er under ulike helsebehandlinger, sier OsloKollegas daglige leder, Skjalg Havåg.

– I OsloKollega jobber vi med å være et godt bindeledd mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i slike prosesser, avslutter Havåg som kan glede seg over gode resultater og at samfunnet er i ferd med å forstå viktigheten av et inkluderende arbeidsliv.

– Jeg er fornøyd og lykkelig



Foto: Ola Thorsén

Som mor til seks barn har Deqa god kjennskap til verdien av tålmodighet og hardt arbeid. Hun kom til Norge fra Somalia i 1999, og har siden bevist at hun kan gi langt mer enn hva hun ønsker i gjengjeld.

I dag kan du finne Deqa på Quality Hotel Hasle Linie, hvor hun gløder med et varmt smil og en urokkelig arbeidsmoral. Hun er et kjærkomment medlem av teamet, hvor det er tydelig at hun trives.

– Hun bare fortsetter å jobbe, noen ganger må jeg stoppe henne, sier Sanja, Breakfast Manager på hotellet, om Deqa.

Deqa ble rekruttert gjennom et samarbeidsprosjekt mellom Strawberry Hotels og arbeids- og inkluderingsbedriften OsloKollega, ved Comfort Hotel Børs-parken. Prosjektet, kalt 'Norges Viktigste Hotell', gir personer som har falt utenfor arbeidslivet muligheten til å motta tett oppfølging fra OsloKollega, samtidig som de får verdifull arbeidserfaring på hotellet, uansett bakgrunn.

Blomstrer tross vansker

Deqa sier selv at hun trives godt i den nye jobben.

– Jeg liker å jobbe fordi jeg trenger aktivitet. Og gode kollegaer. Jeg er fornøyd og lykkelig, sier hun.

Gjennom Deqa sitt arbeid kan man tydelig se verdien av flere kulturer på arbeidsplassen. Til tross for at Deqa kan ha vansker med det norske språket, ser vi at kommunikasjonen blomstrer på kjøkkenet ved Quality Hotel Hasle Linie, også på tvers av språkbarrierer.

I det mangfoldige kjøkkenteamet kan alle bidra med sin egen erfaring, og lære av hverandre for å yte sitt absolutt beste.

Teksten er laget av: Tina Tetoka og Lukas Krogvold fra Switch Work.

Verdens første innholdsbyrå designet spesielt for å gi mennesker med lese- og skrivevansker muligheten til å produsere tekst, innhold og fortelle de gode historiene.

Over dammen for inspirasjon!

Man kan mene mye om USA, men at de ligger langt fremme når det kommer til inkludering av personer fra skjermet sektor til ordinært arbeidsliv, det er det ingen tvil om.

– På en studietur til Washington sammen med Oslo Met, Arbeidsdirektoratet og ASVL fikk vi grunnleggende faglig kompetanse i hvordan vi må jobbe for å lykkes i inkluderingsarbeidet, sier Hanne Islund.

Samtidig fikk gruppen verdifull innsikt i hvilke organisatoriske strukturer som kreves for å lykkes i å jobbe med Customized Employment.



Hanne Islund er fornøyd med den økte satsingen.

– Har endret vårt faglige arbeid radikalt

I et år med stort fokus på kompetanseheving, metodikk og med endringer, kan OsloKollega glede seg over at innsatsen har gitt resultater.

Spesielt har innsatsen rundt Supported Employment bidratt sterkt på flere felt.

– Ja, for én ting er antall mennesker vi har hjulpet, men kvaliteten på den enkeltes karriereutvikling og kompetanse har økt formidabelt, sier Hanne Islund og sier at SE radikalt har endret OsloKollegas faglige arbeid.

Felles forståelse

Nytt av 2023 var måten man økte kompetansen om SE. Tidligere har slike kurs vært gitt individuelt eller i små grupper, i fjor var dette forandret – til det bedre.

– Gjennom intern kompetansekartlegging så vi at vi hadde behov for ytterligere kompetanse på dette området, spesielt innenfor jobb-utvikling og jobbfastholdelse, fortsetter Islund.

– Vi erfarte også at det var krevende å få til endring av arbeidspraksis hvis ikke det ble gjennomført for alle i samme avdeling.

Gode resultater

Derfor ble kursene gjennomført i fellesskap, slik at alle fikk samme forståelse for hvordan SE kan utføres på beste nivå.

– Det gir en lik kompetanse og helhetlig arbeidsmetode, sier Islund som peker på flere positive ringvirkninger av kompetansehevingen som ble gjennomført i samarbeid med Oslo Met.

– Ja, i tillegg til bedre karriereveiledning for brukerne, fikk vi svært motiverte ansatte som jobbet mot en felles faglig retning. I tillegg endret vi organisatoriske strukturer. Dette er arbeid som vil fortsette i 2024, sier Islund.

Innovasjon: Tok grep som skapte inkludering.

Verden er i endring. Det samme er måten man tenker inkludering på. Grepene OsloKollega har gjort i året som gikk, var mange – og de er til for å skape varig endring.

– Arbeidsinkludering har tradisjonelt sett vært kostbart fordi det har handlet om tidkrevende manuelle prosesser, menneskelig oppfølging og dialog mellom flere parter, sier Skjalg Havåg, administrerende direktør i OsloKollega Gruppen.

Likevel er det én ting som alltid vil være sentralt når det gjelder inkludering i arbeidslivet.

Mennesker først

– Menneskelige relasjoner vil alltid være avgjørende. Samtidig ser vi at ny teknologi åpner for å forbedre og effektivisere deler av prosessen, sier Havåg.

Bevisene på dette er mange, blant annet gjennom flere av tiltakene OsloKollega utviklet og skapte gjennom året som gikk.

– Vi har jobbet på flere fronter for å realisere våre mål, og har sett enorme muligheter ved å kombinere menneskelig forståelse med innovativ teknologi, sier han og peker på gamification, økning av digital kompetanse for brukere og bruk av Kunstig Intelligens som ting OsloKollega gjorde gode erfaringer med i 2023.

Nye rammeverk

Havåg kan fortelle at slike verktøy vil utgjøre et nytt rammeverk for moderne arbeidsinkluderingsprosesser, og potensielt sett ha svært positiv påvirkning for både enkeltindivid og samfunnet.

– Innovasjonsarbeidet vårt er en viktig nøkkel for at vi skal kunne nå målene våre og realisere ambisjonen om at neste generasjon ikke skal falle utenfor, sier Havåg. Blant de innovative grepene har høydepunktene stått i kø. Spesielt har det å ta i bruk kunstig intelligens vært givende.

– Å kunne gi folk med skrive- og lesevansker jobb som tekstforfatter og skribent, er et godt eksempel på hvordan kunstig intelligens kombinert med menneskelig forståelse og støtte, kan åpne for helt nye muligheter, sier han.

Fra interne arenaer til eksterne hubber

Blant de innsiktene som er gjort, finner man også bevis på at arbeidsinkludering fungerer best på ordinære arbeidsplasser. Det betyr at arenaer som OK:Sykkel og OK:Data vil re-designes med mer faglig fokus og tettere

samarbeid med bedrifter i samme bransje.

– Det handler ene og alene om menneskene. All forskning sier at de som jobber i et ordinært arbeidsliv har en helt annen utvikling, sier Hanne Islund i OsloKollega.

Det viser seg at læringen, livskvaliteten og produktiviteten øker ved å gå mer vekk fra den tradisjonelle VTA-modellen (Varig Tilrettelagt Arbeid) med skjermet bedrift, og i stedet gjøre noe helt nytt og mer effektivt.

– For å sørge for at våre brukere får et bedre tilbud i det ordinære arbeidslivet har vi forsterket satsingen på opplærings- og inkluderingshubber «on site» hos bedrifter, sier hun.

Modellen har gitt gode erfaringer både med Lambertseter sykehjem og Strawberry Hotel Børsparken. Nå videreutvikles samarbeidet slik at flere sykehjem og hoteller får muligheten til å rekruttere fra disse opplæringshubbene.

– Samtidig er potensialet stort for å etablere tilsvarende satsinger i andre bransjer. Vi er allerede godt i gang med flere potensielle partnere, sier Andreas Berfenstam.

Skjalg Havåg og Andreas Berfenstam tenker alltid mennesker først.

Slik skaper OsloKollega innovativ arbeids- inkludering

Individuell jobb med individuell oppfølging

Med utgangspunkt i metodikkene i Supported Employment (SE), har OsloKollega omstrukturert både prosessene og kompetanseutviklingen hos de ansatte. Etter å ha landet en kompetansestrategi og utført en individuell kompetansekartlegging, ble det holdt rundt 20 kurs og utdanninger. På den måten ble det gjennomført et betydelig kompetanseløft hos alle ansatte.

Re-design av arbeidsplasser gjennom HUB organisering

OsloKollega har etablert seg ute hos arbeidsgivere med sine egne folk. Slik ble jobbsnekring og OsloKollegas karriereutviklingskompetanse viktige bidrag til å re-designe arbeidsplassen. Samtidig kan det sørgefor at deltakere fra utenforskapet får gode løp som sikrer kompetanse og mestring i ulike jobber.

Utvikler spillbasert læring

Såkalte seriøse spill (serious gaming) gir en helt ny og effektiv måte å tilnærme seg karriereferdigheter og karriereutvikling på. Spillene lar kandidatene trene på realistiske jobbsituasjoner når det passer dem. Gjennom samarbeid med Attensi utviklet OsloKollega spillene GodKollega og GodKarriere. Spill som gjør det motiverende, enkelt og effektivt å finne sin karriere, samt forbereder brukeren på hva som venter i arbeidslivet.

Utforsker inkluderingspotensialet i kunstig intelligens

Sammen med SynchroCity og Kopano har OsloKollega bidratt til å utvikle Karrierepasstet. Et digitalt verktøy som bruker kunstig intelligens (KI) for å kartlegge realkompetanse og å gi jobbsøkere innsikt i hvordan deres personlighetsprofil, formelle kompetanse og uformelle kompetanse matcher med det som kreves i drømmejobben.

Gir mennesker med lese- og skrivevansker jobb i skrivende yrker

Switch etablerte i 2023 Switch Work i samarbeid med OsloKollega. En ny satsing som kombinerer kunstig intelligens, inkluderende arbeidsprosesser og faglig oppfølging for å gi de med lese- og skrivevansker mulighet til å jobbe som tekstforfattere og skribenter. Flere av sakene du leser i dag er skrevet av dem. Hurra!

Gir deltakerne mer kontroll

I Kopano-nettverket har vi utviklet Karriereportalen. En deltakerstyrt samhandlingsplattform med planer, progresjonsmålinger og ulike kurs. I 2023 ble det også utviklet et nytt fagsystem i portalen. Pssst – snart lanserer vi en arbeidsgivermodul.

Benytter teknologi for å utvikle jobber

Et samarbeid med Nyby med mål om å utvikle nye jobber til dem som har stått utenfor arbeidslivet. Samtidig skal løsningen frigjøre tid for fagpersonell, slik at de kan fokusere på pasientbehandling.

Behovet for kompetansebygging er tidløst

Kompetanse står sentralt for hvilke jobbmuligheter man får. Måten OsloKollega bygger kompetanse er sentralt i fremtidens inkludering.

Først og fremst har Karriereportalen spilt en viktig rolle i både undervisning og oppfølging gjennom 2023.

– Flere arbeidstakere har tatt dette i bruk, og vi ser at Karriereportalen gir god læring og gjør deltakerne mer selvstendige i sin egen karriereprosess, sier Hanne Islund.

Språk er viktig å beherske når man skal inkluderes i arbeidet, måten OsloKollega har tenkt rundt dette representerer også nye tankesett.

Språk med noko attåt

– Språkkurset tilbys deltakere i AFT som har behov for å øke kompetansen sin i norsk. Dette øker igjen jobbmulighetene, sier Islund om tiltaket.

Målet er også å gi økt innsikt i norsk arbeidskultur, kunnskap om hvordan få en jobb, og vel så viktig – å beholde den. Gruppen som deltar har økt jevnlig og telte mot slutten av året 19-20 personer på fast basis.

Kurset gir opplæring i arbeidsnorsk, slik at man raskt kan lære seg viktige begreper for å beherske arbeidslivet.

Digital satsing

I tillegg til å ha satsset på språk og utvikling av viktig basiskompetanse, har også digitale ferdigheter fått stor oppmerksomhet.

En kartlegging gjennomført av alle arbeidstakere i VTA sine digitale ferdigheter, ga viktige funn.

– Denne ble gjort høsten 2023, og ga mange nyttige svar. Det kan være alt fra den eldre generasjon som trenger kompetanseheving for å mestre den teknologiske utviklingen til yngre med mye kunnskap om IKT, men mindre kjennskap til for eksempel offentlige sider enn andre på samme alder, sier Andreas Berfenstam, daglig leder i OsloKollega Utvikling.

Han forteller også om andre utfordringer som ble avdekket.

– For eksempel er det mange som ikke har mulighet for sikker innlogging med Bank-ID, samt at rundt 40% av de spurte svarte at de ikke hadde kunnskap om sikkerhet, sikker innlogging og sånne ting, fortsetter Berfenstam.

Å heve denne typen kompetanse, både rundt hverdagslige ting, men også rundt det å være en arbeidstaker er enormt viktig. At OsloKollega nå etablerer en kompetansenhet som skal gi denne typen basiskompetanse er mer enn etterlengtet.

– Dette er helt sentralt i fremtidens inkludering, sier Skjalg Havåg, administrerende direktør i OsloKollega.

FRAM-konferansen så dagens lys

Høsten 2023 gikk FRAM-konferansen av stabelen. 120 VTA-ansatte fra OsloKollega og våre partnerbedrifter samlet seg til en dag full av læring. Inspirerte og motiverte besøkende har allerede uttrykt ønske om mer.



Utfordring:

«En del vi møter sier vi er en godt bevart hemmelighet.»

Løsning:

«Den viktige jobben vi gjør må flagges i mye større grad.»

Muligheter

«Vi skal utvide omfanget av eksisterende tjenester og tilbudet mot nye målgrupper gjennom anbud, nye konsepter og partnerskap.»

Hanne Islud, Andreas Berfenstam og Skjalg Havåg.

Nesten alle trenger en som er utenfor. De vet det bare ikke.

Av enkelte beskrives OsloKollega som en godt bevart hemmelighet. Den nye strategien og markedsarbeidet skal forandre på det.

– I løpet av 2026 skal vi hjelpe tre ganger så mange ut i arbeidslivet som i 2022. Det krever nytenking av oss internt, men også av arbeidsgiverne vi jobber med, politikere, NAV og det offentlige, sier Hanne Islund fra OsloKollega.

Skal bruke kraften i god kommunikasjon

Nå som en ny strategi er lagt og det operative arbeidet ble iverksatt, handler det i stor grad om å få oppmerksomhet rundt det man gjør. At kommunikasjon har alltid størst effekt når man gjør gode ting først, og forteller om dem etterpå, har påvirket måten å jobbe på.

– Vi har valgt en handlingsorientert tilnærming til arbeidet, sier Skjalg Havåg.

– Det betyr at vi ikke skal være pratmakere, men bruke kraften i god kommunikasjon til å skape solide resultater.

For å få til dette har det ikke bare blitt skapt gode historier, OsloKollega har drevet innovasjon og utviklet nye metoder for rekruttering, inkludering og oppfølging på arbeidsplassen. Sånn skal det også fortsette.

Til kamp mot ungt utenforskap

Basert på arbeidet i 2023, vil et av de viktigste posisjoneringsprosjektene i 2024 være å bekjempe ungt utenforskap. Et stort og voksende problem både for enkeltpersoner, samfunnet og norsk økonomi.

– I dag står 110 000 personer i alderen 15-29 år på utsiden av arbeidslivet. Samfunnskostnadene er på svimlende 34 milliarder i året. De menneskelige kostnadene er ufattelige, sier Andreas Berfenstam.

Å bekjempe dette utenforskapet med målrettede virkemidler og tiltak som hjelper unge ut i jobb så raskt som mulig er avgjørende. Når unge står utenfor arbeidslivet over tid, øker risikoen for depresjoner og varig utenforskap. Dette vil OsloKollega forhindre.

Verdens viktigste jobb

For å komme inn i skoleverket tidlig er det besluttet at OsloKollega skal etablere partnerskap med flere skoler.

– Sammen skal vi innføre et arbeidstreningsprogram som kobler unge uten arbeidserfaring med arbeidsgivere som har

behov for unge talenter. Dem er det mange av, fortsetter Berfenstam.

Satsingen er bygget på en innsikt om at det første møtet man har med arbeidslivet, er retningsgivende for videre karriere og yrkesvalg.

– Derfor mener vi at den første jobben man har, er den viktigste i verden, sier han.

Trivsel på første forsøk

Programmet er praktisk rettet, og er designet for å sette alle unge i stand til å trives i arbeidslivet på første forsøk. Samtidig er det et verktøy for holdnings- og atferdsendringer hos politikere, arbeidsgivere, skoleverket og elevene.

– Vi har allerede fått med Strawberry-konsernet. Neste steg er å invitere Sykehjemsetaten med på samarbeidet. Da har vi to viktige aktører på laget når vi skal realisere vår visjon om at neste generasjon aldri skal falle utenfor, sier Berfenstam.

Satser! Se årets 4 viktigste fokus- områder

For å inspirere, informere, engasjere og mobilisere skal OsloKollega fokusere spesielt på fire områder.

Muskel for bærekraftig omstilling

Vi skal sette fokus på arbeidsinkludering som en fremtidig verdiskaper det er avgjørende å investere i – for både politikere, det offentlige og private virksomheter.

Re-design av arbeidslivet

Dagens arbeidsliv er ikke tilrettelagt for store deler av befolkningen. Derfor må arbeidsprosessene re-designes. OsloKollega skal innta rollen som pådriver, ekspert og rådgiver – og bruke kommunikasjon som verktøy for å vise at det lønner seg å satse.

Teknologi for et fremtidsrettet og inkluderende næringsliv

Ny teknologi og kunstig intelligens gjør det mulig å effektivisere og inkludere. Feltet vekker stor interesse og skal benyttes for å styrke OsloKollega sin posisjon i markedet.

Realkompetanse som konkurransefortrinn

Med Karrierepasset tar OsloKollega grep som gjør det enklere for alle å dokumentere sin faktiske kompetanse. Dette åpner for ny metodikk, nye krav og økte muligheter for å komme ut i jobb. Gjennom målrettet markedsarbeid skal OsloKollega sikre at disse gode nyhetene ikke går ubemerket hen.



Kunnskap går aldri av moten!

Kunnskap er god kommunikasjon. Å dele kunnskap og erfaringer er et svært effektivt grep. Her er 5 smarte ting OsloKollega har gjort for å bli bedre i 2023.

Skapt gode læringsarenaer

Deling av kunnskap og erfaring har gitt økt kompetanse, noe som igjen har gitt OsloKollega sine brukere bedre veiledning. I AFT og VTA har man tilrettelagt for forsterket kollegaveiledning gjennom team.

Fagmøter

Månedlige fagmøter med et aktuelt tema har blitt igangsatt og holdt av enten ansatte i AFT eller inviterte gjester. Her holdes det innlegg til refleksjon, diskusjon og som gir verdifullt faglig utbytte.

Strategiske samarbeid

Når fagstrategiene FRAM og DUX ble videreutviklet, ble det gjort som et samarbeid mellom VTA og AFT. Sånn skal det fortsette, for på den måten får kompetanse bein å gå på, alle aktørene samkjøres og OsloKollega best mulig resultater.

Deler av egen kunnskap – og erfaring

Våre ansatte er våre viktigste ressurser, og alle har noe å lære av hverandre. Å bruke ansatte i opplæring av øvrige ansatte har ikke bare vært enormt nyttig – det har skapt, og skal fortsette å skape, godt samhold.

Tilrettelegging

Strukturerte møteplasser i ulike avdelinger har bidratt til å skape rom for å drøfte og dele kunnskap.

Visste du at?

Foruten et høyt nivå på formell kompetanse hos ansatte, har OsloKollega vektlagt disse evnene som spesielt viktig når det gjelder rekruttering:

- Høy grad av personlig egnethet.
- Engasjement for arbeid med mennesker i sårbare livsfaser.
- God forståelse for samfunnsstruktur.

– Økonomisk gikk 2023 godt.



Målrettet jobbing har gitt robust økonomi.

De siste årenes målrettede arbeid for å bedre økonomien har gitt synlige resultater.

– Vi har de siste årene jobbet for å skape en robust økonomi som grunnlag for å sikre en god og langsiktig utvikling av konsernet, sier Christian Einvik, økonomidirektør i OsloKollega Gruppen.

Solid egenkapital og god likviditet er bevis på dette. Våre oppdragsgivere er opptatt av at vi løpende reinvesterer overskuddet i tiltak som bedrer tilbudet til våre deltakere.

Investering i inkludering

OsloKollega ser at det nå er større rom for å løpende å reinvestere midlene. Dette gjør også at vi driftsmessig kun sikter mot et lite overskudd.

– Dette handler både om prosessutvikling, kompetansebygging, utvikling av ulike verktøy og det å ha relevante kvalifiseringsarenaer, sier Einvik.

Konsernet har også en overskuddslikviditet som kontrolleres av styret og forvaltes av 4 ulike forvaltere. Risikoen her er satt til lav, og har gitt relativt høy avkastning i 2023.

– Det har gitt et veldig bra samlet overskudd for konsernet, noe som gir rom for ytterligere satsinger.

Nytt økonomistyringssystem og oppdaterte konsernavtaler

OsloKollega har vokst mye de siste årene og behovet for god styring og gode systemer har økt.

Einvik kan informere om at konsernet har valgt å gå over til økonomistyringssystemet 24seven Office, for å få en mer dynamisk og fremtidsrettet økonomistyring med god kostnadskontroll.

– I tillegg er vi nøye med å ha gode interne avtaler mellom selskapene i konsernet. Kravene til å unngå krysssubsidiering er høye og vi må sikre at vi til enhver tid følger de regelverkene som gjelder, sier han.

Einvik kan også fortelle at OsloKollega fortsatt vil ha fokus på å redusere unødvendige kostnader slik at midlene kan brukes utvikling av OsloKollegas tilbud.

Lykken er å bli løftet inn i arbeidslivet

Det er mange årsaker til at rundt 650 000 nordmenn har havnet utenfor arbeidslivet. Å tenke nytt rundt hvordan man kan løfte mennesker inn i jobb, er nøkkelen til et bedre samfunn.

– I 2023 kostet utenforskap 194 milliarder kroner, sier Hanne Islund, daglig leder i OsloKollega Karriere.

Hun sier samtidig at holdningen til arbeidsinkludering må endre seg. For det er ikke slik at det å inkludere noen som har vært utenfor bare handler om gode handlinger. Det kan også øke lønnsomheten.

Fra godhet til lønnsomhet

– Tidligere har ofte arbeidsinkludering handlet mer om godhet enn lønnsomhet. Det er heller ingen tvil om at mange bedrifter vil bidra, men kanskje ikke har systemene til det eller kunnskapen om hvordan det best kan gjøres. Det hjelper vi dem med, fortsetter hun.

Å snakke om penger og øre i forbindelse med noe så nært, og til tider sårt, som å stå utenfor arbeidslivet har for mange vært litt uvant. Likevel er det et faktum at økonomi er viktig.

– Ja, for hvis det ikke lønner seg å ta inn noen fra utenforskapet, vil det aldri bli en strategisk prioritet hos bedriftene, sier Islund.

Å bruke arbeidsinkludering som verktøy

for lønnsomhet, rekruttering og samfunnsansvar har derfor vært en storsatsing i året som gikk – det vil det også være i tiden fremover.

– Fremfor å måle produktivitet per ansatt, har vi sett på helheten. For eksempel måler vi også grad av turnover, lojalitet, sykefravær og mangfold blant de ansatte.

Et skrikende behov for arbeidskraft

I dag bruker mange virksomheter mye tid på å finne arbeidskraft. Fremover må man ta ansvar for å utvikle arbeidskraften som trengs, mener OsloKollega.

– Dette er ikke bare viktig for enkeltmennesket, men essensielt for bedriftene. Vi vet at mange sektorer har et skrikende behov for arbeidskraft. Bedriftene trenger mennesker for å kunne vokse eller utføre de arbeidsoppgavene, forteller Islund.

2023 har vist oss at norsk nærings- og samfunnsnivå har store bemanningsutfordringer i vente. Mangelen på arbeidskraft er stor, og mange av de som i dag står utenfor kan utføre disse arbeidsoppgavene. Det mangler bare et system og en metode for å gjøre dem synlige – og tilgjengelige.

Å tenke nytt må skje nå

– Slik trenden ser ut vil vi om få år komme dit at arbeidsgivere må tenke helt nytt om rekruttering. Da vil flere spørre seg hvordan de kan klare å tiltrekke seg folk som i dag står på utsiden.

For å gjøre dette utvikles nye strategier, skapes det jobber og tenkes nytt rundt arbeidsinkludering – både sammen med etablerte bedrifter, myndighetene og de som selv opplever å stå utenfor.

I 2021 var OsloKollega blant bedriftene som startet Kopano-nettverket, et landsdekkende nettverk av arbeids- og inkluderingsbedrifter. I 2023 har nettverket vokst kraftig med over 35 partnere og 7000 deltakere. Samlet formidlet vi 3 300 til jobb og skole.

– Det har vært spennende tider, og det er det fortsatt. Vi er stolte over jobben som ble lagt ned i fjor, men nå ser vi fremover. Sammen skal vi sørge for å bekjempe utenforskapet, sier Skjalg Havåg, administrerende direktør for OsloKollega Gruppen.

– Se på meg nå!

Bjørg Tove ville bare ha en jobb. Hun fikk mye mer enn det. Vi lar henne like godt fortelle det selv.

«Det var fryktelig tøft å plutselig stå uten arbeid og være avhengig av hjelp fra NAV. Jeg sto på null. Man starter på scratch og må ta første trinn. Jeg hadde ingen forventninger. Visste ikke hva som skulle skje. Men det gikk jo fint.

Jeg hadde noen gode samtaler med karriereveilederen min i starten, slik at vi ble kjent. Dagene ble lagt opp med aktiviteter jeg var klar for. Underveis fikk jeg noen forsiktige dytt.

Det krevde mye, men jeg fikk også mye ut av det. Noen dager var tyngre enn andre. Det å bli satt krav til er jo ikke alltid like artig.

Det så litt mørkt ut av og til. Jeg leste jobbannonser, skrev CV-er og jobbsøknader. Mistet motet i perioder. Men det er noe med det – når du har en veileder som heier på deg. Som sier «søk likevel». Plutselig dukker den rette jobben opp.

Jeg tok utdanning i ett år. Ble regnskapskonsulent. Jeg er ikke noe mattemenneske, egentlig, men jeg lærte mye og bestod alle eksamener. Det var en virkelig mestringsfølelse. Å bevise for seg selv at man får det til. Det var stort.

Jeg trengte en jobb som passet mine ressurser og helseutfordringer. Så dukket en stilling som sekretær i Pedagogisk psykologisk tjeneste opp (PPT). Jeg ble tilbudt et vikariat. I november fikk jeg fast jobb som jeg grep med begge hendene.

Det er en kjempefin arbeidsplass og jeg har frihet innenfor rimelighetens grenser. Jeg trives supergodt.

Hverdagen er som natt og dag. Det er noe med å føle at det er behov for deg. At man har en betydning. Det er en veldig god følelse. Jeg har ikke en superviktig lederstilling, men alle behøves. Det går nesten ikke an å beskrive det. Jeg kan ikke se for meg å være uten arbeid igjen.»

Flere i jobb – år etter år

I 2023 formidlet OsloKollega nærmere 200 personer til jobb og skole.

Dette antallet skal tredobles innen 2026.

Arbeidsinkludering i fokus

Forandring frydet – og skal fryde mer

Lambertseterhjemmet



Oslo



Randi Kvissel Haugen er glad for nye metoder.

Ved å analysere og kartlegge arbeidsflyten gjorde Lambertseterhjemmet og OsloKollega noen viktige oppdagelser. Endringene de gjorde forandret både arbeidsdagen og menneskers liv.

– Vi angrep oppgaven på en helt annen måte enn vi tradisjonelt har gjort, sier Randi Kvissel Haugen, veileder i OsloKollega. De oppdaget blant annet at sykehjemmet var en enorm logistikkvirksomhet med massevis av oppgaver som helsefaglig personell ikke skal trenge å bruke tid på.

– Sykepleierne brukte store deler av sin tid på å lage mat, ta inn og ut av oppvaskmaskinen, re opp senger og skifte sengetøy. Oppgaver som mange av de som står på utsiden av arbeidslivet er motivert for å gjøre, samtidig som det kunne avlaste helsepersonell, sier Haugen.

Et samfunn i miniatyr

Med 130 rom, 17 bogrupper og 220 fulltidsansatte er Lambertseterhjemmet en stor virksomhet.

– Det er som et samfunn i miniatyr, sier Helle Dorthea Gjetrang, fungerende institusjonssjef for Lambertseterhjemmet.

For å få hverdagen til å gå opp, og løse mange av arbeidsoppgavene, har de tatt inn 10 personer som har stått utenfor arbeidslivet. Nå jobber de som matverter og vaskeri-medarbeidere. Slik frigjøres verdifull tid for helsepersonell, samtidig som at de som tidligere sto utenfor nå utfyller viktige og meningsfulle roller.

Fra utenforskap til viktig rolle

– Matvertene har ansvar for frokost, rydding, oppvask og sørger for at alle har det pent og ryddig på rommene sine. De lager lunsj, og tar seg også tid til å holde beboerne med selskap, forteller Haugen.

Arbeidsinkludering i fokus



– De blir faktisk nøkkelpersoner som skaper trivsel og godt miljø på sykehjemmet.

Likevel kan det være krevende å få ting til å fungere. For å sikre bedre oppfølging tok OsloKollega grep.

– Vi flyttet veiledernes arbeidsplass ut fra eget kontor og inn i sykehjemmet. På den måten laget vi en inkluderingshub, sier Hanne Islund, daglig leder i OsloKollega Karriere. Resultatene har vært svært gode.

Effekt som ønsket

– Vi ser at mennesker som tidligere har vært uføre, nå hever servicegraden. Blant annet på vaskeriet. Møkkete sengetøy fjernes raskere, går ikke tomt og de er raskt ute for å legge på nytt, forteller Haugen om forbedringene.

Selv har hun fått sykehjemmet som nytt arbeidssted, i OsloKollegas nye hub. En

løsning som ikke bare er nyskapende, men også gir bedre oppfølging.

– Med veiledere tett på kan vi ta inn flere kandidater. Vi får også hjelp når det dukker opp problemstillinger i hverdagen. Det er til veldig stor hjelp, sier Lambertseterhjemmets fungerende institusjonsjef.

For kandidatene selv har effekten også vært merkbart positiv. Det å jobbe på en ordinær arbeidsplass, blant andre arbeidstakere, gjør noe med selvtilliten, mestringsfølelsen og fellesskapet.

– Det er interessant å se hvordan folk som tidligere har jobbet på lukkede institusjoner blomstrer når de kommer ut i samfunnet. Her er de ikke så beskyttet og forventningene er annerledes, men de liker det. Mange sier selv at de endelig har fått en ordentlig jobb, sier Andreas Berfenstam, daglig leder i OsloKollega Utvikling.

En vinn-vinn-situasjon.

De 10 arbeidsplassene på Lambertseterhjemmet vil spare samfunnet for mer enn 2,6 millioner kroner i året*.

Samtidig får helsepersonellet frigjort tid til sine pasienter.

*Beregninger basert på tall fra SSB og NAV.

Arbeidsinkludering i fokus



Finner de naturlige kvalifikasjonene

Ved å se på livserfaring, ikke bare yrkeskompetanse, finner OsloKollega jobber man passer godt til.

Har man for eksempel erfaring med å drifte en storfamilie, kan dette være verdifull erfaring som passer godt som matvert eller lignende.



Lambertseterhjemmet har gjort gode erfaringer med inkludering i 2023.

Interne arenaer

Det er lett å alltid ønske seg noe nytt, men mye av det som fungerer best er ting som videreføres, forbedres og lever lenge. Blant dem finner vi flere av våre interne arenaer.

Sentralt for disse ligger en grunntanke om å tilby individuell jobb med individuell oppfølging, så selv om mye var nytt i 2023, er fortsatt disse enormt viktige verktøy i verktøykassa.

OK:sykkel

Rullet gjennom 2023 med stil og et smil om munnen. Her er service, reparasjon og salg fortsatt i sentrum. Det har vist seg at kunnskapen deltakerne tilegner seg lett kan overføres til andre typer produkter og tjenester. Sykkelreparatør er enda ikke et fag i utdannings-systemet, men OsloKollega har fått signaler om at dette er på vei.

OK:data

Samarbeidet med Oslo kommune om gjenbruk og gjenvinning av brukt datautstyr har utviklet seg videre. Jobbmulighetene er mange og varierte. I 2023 ble det jobbet med å iverksette opplæringsplaner som gir den enkelte deltaker dokumenterbar kompetanse.

Har gjort en større satsing på det sosialfaglige. Opplever gode resultater av arbeidet med å sette kompetanse i system. Stor etter-spørsel om å bli lærebedrift innenfor IKT-faget.

OK:ressurs

Sikrer kontinuerlig relevante jobber og arbeidsoppgaver for fremtiden. Har utviklet gode opplæringsplaner, internt jobbsøk og inn-gått samarbeid med spennende aktører. I 2023 var fokus på større satsing på det sosialfaglige arbeidet i avdelingen.

Metoder og arbeid med karrierekompetanse har blitt satt i system og gjennomført, og vi opplever gode resultater av innsatsen.

OK:bistro

2023 var et satsingsår innenfor matfaget. Resultatene er oppløftende og gode. Deltakere her har fått mer dokumenterbare kompetanse. Blant annet fordi oppgavene som tilbys åpner for mer relevante jobbmuligheter i det ordinære arbeidslivet.

Et av målene for 2023 var å bli opplæringsbedrift i matfaget, dette er dessverre ikke nådd da etablering av struktur har tatt lengre tid enn først antatt.



De interne arenaene står støtt.

Stort, smått og helt, helt rått.

Høydepunkter fra
året som var.

Individuell jobb med individuell oppfølging

Kanskje det aller viktigste som skjedde i 2023 var knyttet opp mot metodikker i Supported Employment (SE). Med utgangspunkt i disse metodikkene omstrukturerte OsloKollega både prosessene og kompetanseutviklingen hos de ansatte. Et omfattende arbeid hvor 20 kurs og utdanninger løftet kompetansen til nye høyder.

Utviklet spillbaserte læringsverktøy

Å nå ungt, krever nye tanker – og løsninger. Sammen med Attensi utviklet vi spillbaserte løsninger som gjør det motiverende, enkelt og effektivt å forberede kandidatene på hva som venter dem i arbeidslivet.

Etablering av kompetanse- enhet

Å være en brobygger mellom utdanning og arbeid blir helt sentralt fremover. Derfor har OsloKollega etablert en egen kompetansenhet med pedagoger. Disse skal sikre basisferdigheter hos deltakerne, samt være pedagogisk støtte for deltakere som trenger å bygge formell kompetanse.

Teknologi og innovasjon

Innovative løsninger for fremtiden gjør det enklere, raskere og mer effektivt å ønske enda flere velkommen inn i arbeidslivet. I fjor utviklet vi mange av dem – til både nytte og glede.

Vi flagget vår sak

Mer enn 7 av 10 norske bedrifter sliter med å fylle ledige stillinger. Samtidig står rundt 650 000 mennesker på utsiden av arbeidslivet. Andreas Berfenstam stilte spørsmål om dette og næringslivets kortsiktige fokus i DN.

OsloKollega fikk rekord- mange ut i jobb!

I løpet av året hjalp vi nesten 200 mennesker med å komme ut i arbeid og skole! Kanskje en «dråpe i havet», men hva er vel et hav uten dråper?

Dro i gang debatt

Arbeidsinkludering handler ikke om snillisme. Det handler om å løse oppgaver som lønner seg for enkeltmennesker, arbeidsgivere og samfunnet som helhet, mente Hanne Islund og Andreas Berfenstam og dro i gang debatten i Dagsavisen.

Spiste jordbær med de store

Utviklet et arbeidstreningskonsept i samarbeid med Petter Stordalens Strawberry-konsern. Etter å ha vært i arbeidstrening på Comfort Hotel Børs-parken gikk 1 av 3 kandidater over i ordinær jobb i andre deler av konsernet!

Etablerte inkluderingshubber

Opplæring og arbeid i ordinære bedrifter fungerer best. Derfor har vi samarbeidet med både hotellkjeder og Sykehjemsetaten om helt nye måter å være tilstede i bedriftene på – vi kaller dem inkluderingshubber.

Gjennomførte månedlige fagmøter

For alle veiledere i AFT og VTA. Temaene baserte seg på dagsaktuelle og viktige problemstillinger som: kunnskap om jobbmuligheter i IT-bransjen, Veien til fagbrev og utdanningstilbud, Aktiv bruk av LinkedIn og sosiale medier i inkluderingsarbeidet.

Fikk drop-outs til å velge jobb eller utdanning

Sammen med Switch Work hjalp vi mennesker med lese- og skrivevansker få jobb som skribenter, tekstforfattere eller journalister i reklame- og kommunikasjonsbransjen.

Sørget for likestilling som er på stell

OsloKollega har 83 ansatte, 66% av disse er kvinner. I styret er mer enn halvparten (4 av 7) av styremedlemmene kvinner.

Ble EQUASS-sertifiserte igjen.

EQUASS er et europeisk kvalitets-sikringssystem som sikrer at vi har dokumentasjon på prosessene og rutinene som ligger til grunn for levering av våre tjenester.

Forbedret personvernet

Personvern er avgjørende. Vi har jobbet mye for å forbedre dette i 2023 og oppfyller nå kravene som stilles til GDPR.

Utviklet lederprogram

For at våre ledere skal utøve lederskap på høyt nivå, utviklet vi i 2023 et lederprogram kalt refleksjonsledelse. Mål: En felles ledelsespraksis som igjen vil styrke alle våre ansatte.

Lanserte et nasjonalt inkluderingsbudsjett

Hvor mange står utenfor arbeidslivet? Hva koster det samfunnet? Hvor stor gevinst vil det ha å få folk inn i arbeidslivet? Dette ga nasjonalt inkluderingsbudsjett svar på! Løsningene ble også servert.

Hadde det gøy

Ja, for selv om jobben vi gjør er viktig og tar tid, så er den også den beste man kan ha (synes vi i alle fall selv.)

– En tredjedel av dem går inn i vanlige jobber i Strawberry-konsernet





Mangelen på arbeidskraft er stor, i årene som kommer blir behovet prekært. Arbeidsinkludering er en del av løsningen, noe både Strawberry og Sykehjemsetaten har innsett.

Uten gode samarbeid blir den viktige jobben enormt utfordrende, heldigvis er ikke bedrifter flest vanskelige å be når det kommer til medmenneskelighet. Likevel handler arbeidsinkludering om mer enn bare dette. For i tillegg til å være viktig for enkeltindivider, bidrar det til mangfold, et mer inkluderende arbeidsliv og er verdiskapende. Det viser de gode samarbeidene OsloKollega har gjort i det siste året.

– Tett samhandling med ulike arbeidsgivere er essensielt. Erfaringene vi gjør tar vi med oss inn i etableringen av konsepter, sier Hanne Islund.

Et godt eksempel er arbeidstreningskonseptet OsloKollega utviklet sammen med Strawberry.

– Her har vi laget en inkluderingshub, forteller Islund. Dette er en måte å lage en trygg arena på ordinære arbeidsplasser, slik at kandidatene kan få førstehånds erfaring

i ekte arbeidsmiljøer. Samtidig som de har veiledere i umiddelbar nærhet, forklarer hun om prosjektet som så dagens lys i 2023.

– Det lar oss følge opp fortløpende, men vi kan også finne talenter og nyansatte på utsiden av arbeidslivet som kan gå inn og løse konkrete arbeidsoppgaver fra dag 1, basert på bedriftens behov, sier hun.

Strawberry har fått smaken på inkludering

På Comfort Hotel Børsparken er noen hundre kandidater hvert år inne og får arbeidstrening.

– Vi er så heldige at rundt 1/3 av disse går inn i vanlige jobber i Strawberry-konsernet etter endt arbeidstrening, sier Eirik Bogenes, Executive Vice President, Hotel Services i Strawberry.

Prisvinnende satsning

Ifølge hotellsjefen er inkluderingsarbeidet viktig for mer enn rekrutteringen, det bidrar også til mangfold og tilfang av nye perspektiver. I 2023 gikk faktisk den prestisjetunge Mangfoldsprisen til nettopp Strawberry. De trekker selv frem samarbeidet med OsloKollega som et viktig bidrag.

Etableringen av en slik inkluderingshub har gitt stor suksess, derfor skal konseptet nå tas i bruk hos flere virksomheter over hele landet.

– Helt konkret handler det om å gå inn i en ordinær virksomhet med våre veiledere og deltakere. Deretter jobber vi oss gjennom bedriftens oppgaver, finner ut hvor skoen trykker, hvilke oppgaver som krever spesialkompetanse og hva en av våre kandidater kan gjøre. Ofte er dette veldig mye, sier Andreas Berfenstam i OsloKollega.

Samarbeid og partnerskap



Flere samarbeid i sikte

Å inkludere flere i arbeidslivet lar seg ikke gjøre om ikke bedrifter, næringslivet og det offentlige selv er med på innsatsen. Det er heldigvis de fleste, og samarbeidene fremover blir mange. Blant annet med NAV, Oslo Kommune og flere.

– Menneskene i utenforskapet er ikke så annerledes som mange vil ha det til. Tvert imot har de arbeidslyst, talent, kompetanse og perspektiver som kan tilføre viktige verdier til enhver virksomhet – så lenge forholdene legges til rette for det, sier Andreas Berfenstam i OsloKollega.

Nytt sykehjem tar innovativt grep

Et godt bevis på at inkluderingshubber fungerer, er samarbeidet med Sykehjems-etaten og det nye sykehjemmet på Lambertseter. Her har OsloKollega bidratt gjennom hele prosessen, det har blitt løst floker, skapt nye arbeidsplasser og flere fra utenforskapet er i full sving.

– Det har også frigjort mer tid for helsepersonell til å utføre sine oppgaver, sier Skjalg Havåg og kaller dette en vinn-vinn-situasjon for alle parter.



Stor oversikt!

Arbeidsinkludering er en muskel for bærekraftig omstilling.



Klare for innsats – og inkludering.

Slik styrket vi den i året som gikk.

Vi anser ikke arbeidsinkludering som en kostnad.

Det betyr at vi heller ser det som et strategisk verktøy som muliggjør omstilling og skaper verdier. Blant de 600 000–700 000 menneskene som i dag står utenfor arbeidslivet ligger det enorme ressurser. Å inkludere disse i arbeidslivet er ikke en utgiftspost, men en investering i et forsprang i jakten på nye talenter – og økt lønnsomhet.

Innovasjon og teknologisk utvikling

En mangfoldig arbeidsstyrke blir mer skapende, kreativ og løsningsorientert. Ny teknologi lar oss ta i bruk nye metoder for ikke å bare finne og tilrettelegge for et inkluderende arbeidsliv, men også skape helt nye jobber.

Økt miljøfokus

Forskning viser at mangfoldige team ofte er mer kreative og produktive, og dermed bedre rustet til å finne nye løsninger. Dette kan inkludere tiltak som fremmer resirkulering, bruk av miljøvennlige teknologier og utvikling av bærekraftige produkter og tjenester.

Reduksjon av sosiale ulikheter

Ved å inkludere grupper som tidligere har stått utenfor arbeidslivet i arbeidsstyrken fremmes sosial rettferdighet og likestilling. Det bidrar til å bygge en mer inkluderende, mangfoldig struktur – både på jobb og i samfunnet.

Langsiktig tenking

Om få år ser arbeidslivet helt annerledes ut. Ved å tenke langsiktig og se frem i tid, sammen med bedrifter og virksomheter, kan vi komme endringene i forkjøpet. Slik kan vi heller skape og tilby jobber og på den måten unngå utfordringene bemanningsmangelen vil gi.

Gikk fra godhet til lønnsomhet

Potensialet for å få flere ut i arbeidslivet er enormt. I fjor kostet utenforskap samfunnet 194 milliarder kroner. OsloKollega hjelper de som har falt utenfor tilbake i jobb og følger dem opp til de er godt i gang med å skape verdier for sine arbeidsgivere.

Skapt egen arbeidskraft

Når det blir vanskeligere å finne god arbeidskraft, må man utvikle den selv. Blant alle de hundretusenvis i utenforskapet finnes det utallige talenter klare for å utvikles. Verktøyene fra OsloKollega er svært viktige i denne prosessen.

Ga blaffen i produktiviteten

OK, det er satt på spissen. I stedet for å måle produktivitet per ansatt, mål heller grad av turnover blant de ansatte, sykefravær og mangfold som konkurransefortrinn. Da ser du helhetlig på bedriften og kan løse de reelle problemene. Slik får man folk ut i arbeid i tillegg til å frigjøre kapasitet for fagpersonell.

Brukte teknologi

Kunstig intelligens, gamification, effektive digitale verktøy. Ved å bruke smarte og skalerbare verktøy kan man etablere en ny standard for arbeidsinkludering. Selvfølgelig robuste nok til å hjelpe tusenvis av mennesker ut i jobb hvert år.

en trapp å gå i Kunsten

Det finnes mange typer trapper her i verden. De beste av dem har solide trinn, et gelender som sitter stødig i hånden og leder deg trygt dit du skal. OsloKollega sin trapp er kanskje ikke den med høyest antall trinn, men er likevel en av de beste å gå i.

– Individuell jobb krever individuell oppfølging, sier Hanne Islund, daglig leder i OsloKollega Karriere. Det betyr likevel ikke at alt må være forskjellig fra gang til gang.

– Nei, med utgangspunkt i viktige fagprinsipper, har vi utviklet en 5-steps karrieretrapp. Denne har ulike læringspunkter som til sammen bidrar til økt karrierekunnskap hos deltakerne, sier hun.

En trapp for mange formål

Karrieretrappen er utviklet og utformet for å kunne gi best mulig individuell oppfølging. Derfor består de 5 trinnene av viktige momenter for karriereveiledning og -utvikling.

– Ved å være bevisst hvor i trappen deltakeren befinner seg, kan vi ta hensyn og se hvilke ferdigheter som er relevante for den enkelte deltaker å utvikle, sier Islund videre.

Karrieretrappen beskriver en kontinuerlig prosess, og underveis i alle stegene benyttes både handlingsplan og journalføring, i tillegg til samtaler, veiledning og samarbeidsmøter. På den måten kan man sikre en prosess og inkluderende reise inn i arbeidslivet på brukerens premisser.

– Bærekraft handler om å gi folk muligheter til å dekke sine behov og leve trygge, gode liv. Karrieretrappen bidrar til å gjøre dette på en måte som er økonomisk levedyktig og sosialt rettferdig, avslutter Islund.



Storfornøye med karrierestigen.

Stor guide:

Dette må du kunne for å jobbe med arbeidsinkludering i fremtiden!

1 Dette må du kunne for å jobbe med arbeidsinkludering i fremtiden!
Det alle man møter har til felles er at de er forskjellige. Alle som står utenfor arbeidslivet har varierende typer behov, helt egne ønsker og krav – ofte befinner de seg også i en sårbar posisjon. Å jobbe med arbeidsinkludering kan være krevende, men hva krever jobben i fremtiden?

2 Forståelse for mangfold og inkludering
Det sier seg egentlig selv, men å ha en dyp forståelse av ulike former for mangfold er viktig. Dette handler om mer enn kjønn, etnisitet, funksjonshemninger, alder, seksuell orientering og identitet. Det handler også om å kunne forstå og identifisere hvilken barriere det er som hindrer inkludering på arbeidsplassen.

3 Kunnskap om lovgivning og retningslinjer
Lover og retningslinjer kan endre seg. Å holde seg oppdatert og ha kjennskap til lover og retningslinjer som regulerer arbeidsforhold og inkludering er viktig. For eksempel antidiskrimineringsloven og lover om tilrettelegging for funksjonshemmede.

4 Analytiske ferdigheter
Evnen til å analysere data og identifisere trender er viktig for å forstå utfordringer knyttet til arbeidsinkludering og å utvikle strategier for å løse dem.

5 Tilpasningsdyktighet og fleksibilitet
Arbeidsmarkedet og samfunnet endres stadig. Det er viktig å tilpasse seg disse endringene, de åpner også for helt nye muligheter.

6 Kreativ problemløsning
Mange personer som står utenfor arbeidslivet kan møte på unike utfordringer som krever kreative løsninger. Evnen til å tenke utenfor boksen og finne innovative måter å løse problemer på er derfor viktig.

7 Nysgjerrighet og teknologisk kompetanse
I dagens digitaliserte samfunn blir teknologiske ferdigheter stadig viktigere også i arbeidet med arbeidsinkludering. Å kunne navigere i digitale verktøy for jobbsøking, opplæring og kommunikasjon er ikke bare en fordel, det er en nødvendighet.

Skal skape et arbeidsliv med plass til alle

Sammen står man alltid sterkere. Derfor samarbeidet OsloKollega og Kopano også i 2023 med å drive frem nye løsninger. Målet? Et samfunn der ingen står utenfor.

Kopano er en landsdekkende kjede bestående av Norges ledende arbeids- og inkluderingsbedrifter. Nettverket forvalter mer enn 7100 tiltaksplasser, er eid av det offentlige og er til for folk flest.

– Kopano sin visjon om å sammen skape et arbeidsliv med plass og muligheter for alle, og et løfte om å gi muligheter til å lykkes i arbeidslivet, matcher våre visjoner og verdier som hånd i arbeidshanske, sier Skjalg Havåg.

Han er svært glad for samarbeidet, og hva de to selskapene så langt har fått til.

Mer treffsikker rekruttering

Spesielt fornøyd er OsloKollega med Karrierepasset, en løsning som er bygget på en prisvinnende metodikk for å måle realkompetansen man tilegner seg i både hverdags- og arbeidslivet.

– Dette er et KI-basert realkompetanseverktøy som ser behov fra både arbeidsgivers og arbeidstakers perspektiv. Slik får vi bedre og mer presis kartlegging, evaluering og matching, sier han.

Ved å koble metodikken, kunstig intelligens og en database med oversikt over 150 000 nøkkelkompetanser i 7000 yrker sammen, kan Karrierepasset kartlegge en jobbsøkers realkompetanse med personlighetsprofil, formell kompetanse og uformell kompetanse, med bare noen tastetrykk.

Null CV-hull

Som om ikke det var nok, Karrierepasset åpnet også for mer treffsikker rekruttering og jobbmatch.

– Ja, her matches kandidatene med forslag til relevante jobber basert på informasjonen de har lagt inn. Har man for eksempel brukt mye tid på gaming, viser forskning at mange av disse kandidatene er gode på digital samhandling, ledelse og problemløsning under tidspress. Alt dette er kompetanse som er overførbart til arbeidslivet, sier Havåg videre.

Nyttig på mange måter

Et landsdekkende samarbeid som dette har flere fordeler, ikke minst er det skalerbart og kan bidra til å løfte fokuset på arbeidsinkludering, samt gjøre jobber og arbeidstakere tilgjengelig på nasjonalt nivå.

– Og akkurat som Kopano mener vi at alle har en kompetanse som kan være til nytte i arbeidslivet. Ved å inngå et partnerskap kan vi yte bedre tjenester og gjøre dette tilgjengelig for enda flere, sier Havåg.

5 på jobben:

Hvorfor brenner du for å hjelpe andre?



Frida Brödreskift, Arbeids- og markeds konsulent

«Jeg ser at jeg utgjør en forskjell, og det gjør meg veldig glad å se at andre lykkes. Det er dette som er det mest givende med å jobbe med mennesker, etter min mening.»



Hassan Elbarkani, Arbeids- og markeds konsulent

«Det er fint å se resultat av den jobben man gjør når man får noen videre til noe meningsfullt. Det er større enn bare en jobb.»



Elly Engh, Arbeids- og markeds konsulent

«Min mening er at alle fortjener en sjanse fordi vi alle har ulike forutsetninger. Å kunne gi den lille ekstra støtten noen trenger, det er det som gir mening for meg i arbeidet»



Jonas Ressem, Arbeids- og markeds konsulent

«Godt spørsmål. Jeg tenker jo det er en veldig meningsfull ting å gjøre. Jeg synes det er fint å kunne støtte andre på veien deres mot mål, da. Og å være den gode hjelpen og støtten for å få et bedre liv, rett og slett..»



Mette Piirainen, Arbeids- og markeds konsulent

«Å føle at jeg faktisk kan være til hjelp gir meg så mye livskvalitet. Å vite at jeg kan gjøre en forskjell er den beste lønnen jeg kan tenke meg.»

Teksten er laget av: Tina Tetoka fra Switch Work. Verdens første innholdsbyrå designet spesielt for å gi mennesker med lese- og skrivevansker muligheten til å produsere tekst, innhold og skrive de gode historiene.

Ansatte som vil – og får det til.

2023 har vært et år med forandring, blant annet med omstruktureringer internt. Ikke alle virksomheter evner å gjøre slike endringer. Enda færre på den måten OsloKollega fikk til.

– For å gjøre oss klare til å gå veien vi skal gå, har det vært store omstruktureringer i våre avdelinger. Endringsviljen som våre ansatte har vist er svært imponerende. Våre ansatte skal ha en stor del av æren for dette, ikke minst våre dyktige avdelings- og enhetsledere, sier Hanne Islund om de interne endringene OsloKollega gikk gjennom.



Norges beste arbeids- plass?

– Nei, vi tror ikke vi nødvendigvis er det, men vi har sagt i vår strategi at vi skal jobbe for å bli det, sier Janne Sundt Larsen, HR direktør i OsloKollega Gruppen.

Årsaken til dette er et ønske om å være det beste stedet for deltakerne å komme til, derfor har OsloKollega lagt ned en skikkelig innsats for å bli den beste utgaven av seg selv.

– Det handler om at våre ansatte opplever mestring og utvikling, får god feedback, ser karrieremuligheter, har gode kollegaer og gode ledere. I tillegg ser vi hvor viktig det er at vi har en HR-struktur med gode rutiner for alle forhold, sier Sundt Larsen.

Dette er området OsloKollega har jobbet målrettet med i flere år, ikke minst i samarbeidsforaer med verneapparatet, AMU og de tillitsvalgte i FLT. Den solide jobben som er gjort rundt personvern og kvalitetssystemet EQUASS er spesielt viktig.

– Det skaper en opplevelse av kvalitet og trygghet for både deltakere og ansatte, sier hun.



Janne Sundt Larsen og OsloKollega vil alltid bli bedre.

Nytt løft i 2023

Et viktig verktøy for å evaluere arbeidsmiljøet er den årlige MTM-undersøkelsen. Den tar for seg 16 forskjellige indikatorer og dekker alle aspekter ved arbeidsmiljøet.

– Etter noen litt tunge år, fikk vi et løft i 2022. Dette ble ytterligere forbedret i 2023 og vi kan nå være svært stolte av resultatet. Jeg er imponert over våre medarbeidere, at de har klart å stå i krevende omstillinger og samtidig bidratt til å skape et godt arbeidsmiljø, sier Sundt Larsen.

Mange gode ting

Undersøkelsene benyttes til å etablere bevarings- og utviklingsoppgaver i alle avdelinger.

– Skal jeg trekke frem noe mer av det vi konkret har gjort for å løfte oss, kan jeg nevne felles samlinger hvor vi setter av god tid til å jobbe med aktuelle temaer, målrettet kompetansebygging og mestring. Vi har etablert tydelige ansvarsområder og roller, sikret gode rekrutterings- og onboarding-

rutiner, og ikke minst at alle avdelinger har mestring, samarbeid og arbeidsglede på agendaen, ramser hun opp.

Sundt Larsen nevner også lederutviklingsprogrammet, kalt Refleksjonsledelse.

– Samlet sitter vi på masse lederkompetanse, så i stedet for å gå på nye kurs valgte vi å dele og forankre den kompetansen vi allerede har.

Lavere sykefravær

Sundt Larsen trekker også frem sykefraværet. Etter Covid-pandemien økte spesielt langtidsfraværet mye. Høsten 2023 var dette rekordhøyt.

– Vi har jobbet målrettet med å snu trenden, og det er derfor svært gledelig at fraværet på starten av 2024 er halvert i forhold til rekordnivået i 2023.

Stor trendguide

Å som vi gleder oss til å finne ut hva året bringer. Spente som vi er, har vi tatt en titt i spåkula. Les videre og se hvilke trender vi tror vil regjere, og hva vi forventer av året som kommer.

Strategien blir enda viktigere

I 2024 skal OsloKollega ta store steg mot å realisere den nye strategien.

Verktøykassa utvides

Og blir enda bedre! Spesielt blir digitale verktøy viktigere. Eksisterende spill blir oppgradert, nye blir lansert og målet er å få enda flere ut i jobb.

Hovedfokus på individuell jobb med individuell oppfølging

Med utgangspunkt i metodikkene i Supported Employment (SE), vil vi fortsette med å omstrukturere prosessene og også sikre ytterligere kompetanseutvikling hos våre ansatte. De fleste deltakerne hos oss etablerer raskt en individuell plan for egen karriere. Det finnes ikke 2 like planer eller løp hos oss.

Flere inkluderingshubber popper opp

Testprosjektene med Strawberry og Sykehjemsetaten har båret frukter. Nå skal vi etablere flere hubber, både sammen med de eksisterende virksomhetene, men også med flere nye samarbeidspartnere.

Vi blir synligere

Økt satsing på markedsarbeid og nyutvikling gjør at vi skal synes mer ute blant folk. Fra å gå fra en godt bevart hemmelighet, skal den viktige jobben vi gjør flagges i større grad.

Enda flere i arbeid

I 2023 hjalp vi nesten 200 mennesker ut i jobb og skole. Fremover har vi som mål å øke dette antallet betydelig. Derfor forventer vi å se økning i dette tallet allerede i år. Helst fra dag 1.

Økt kunnskapsdeling

Vi tror på å være åpne og å dele kunnskap. Derfor skal vi bruke vår stemme til å dele erfaringer og komme med forslag til positive endringer som kan gi økt arbeidsinkludering. Uten at det behøver å koste mer.

Behovet for arbeidskraft øker

Å mobilisere de rundt 650 000 menneskene som står utenfor arbeidslivet, er essensielt for å dekke behovene.

Flere vil få øynene opp for inkludering

Bedrifter, politikere, folk flest – vi tror flere og flere vil få øynene opp for hva de som står utenfor arbeidslivet kan bidra med. Ikke bare fordi det er «snilt», men fordi det er lønnsomt. Med vår kompetanse, kvalitet og våre verktøy, vil vi bidra til å styrke inkluderingskompetansen hos arbeidsgivere.

Menneskene settes først

Ok, så er ikke dette noe nytt fenomen, ei heller en trend. Å sette mennesker først har vi alltid gjort, og vi kommer alltid til å gjøre det. Det er jo tross alt derfor vi gjør det vi gjør – og har gjort det i mer enn 50 fantastiske år.

Innsikt:

Kompetanse er en nøkkel for fremtidig inkludering

«Mange av de som vokser opp i dag vil ha behov for karriereskifte 2-3 ganger i løpet av livet. Det gjør at vi må tenke nytt i forhold til måten utdanningen er bygget opp på. Den må bli mer målrettet og modularisert.

Videre må den matche fremtidige yrker, og det må være mulig å kombinere arbeid og utdanning i større grad. Her vil vi med vår kompetanse og våre partnere kunne spille en sentral rolle som støttespillere.»

*Skjalg Havåg, administrerende direktør,
OsloKollega Gruppen.*



Ha det bra

Ja, da mener vi det ikke bare som en avskjed, men vi ønsker dere alt godt. Ikke minst vil vi takke alle våre samarbeidspartnere, hjelpere, støttespillere, bidragsytere for at dere hjelper oss med å hjelpe andre. Uten dere ville ikke noe av dette vært mulig.

Mvh, Skjalg Havåg og alle oss i OsloKollega



Alle foto: Theodor Olving.