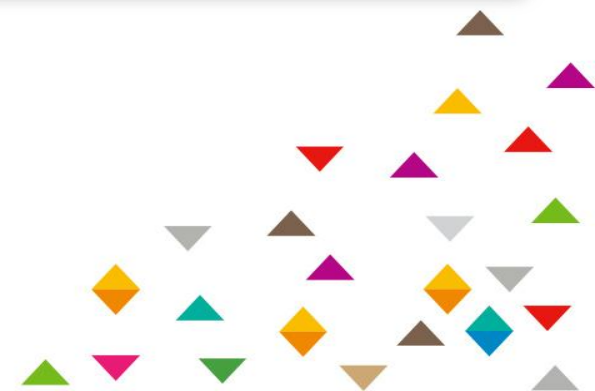


FREMTIDENS KOMPETANSEBEHOV

UTFORDRINGER:

- **Stort kompetansegap:**
Hallingdal vil mangle ca. 1 500 arbeidstakere i 2040, og opp mot 3 400 ved sterk vekst.
- **Mangel på fagarbeidere og helsepersonell:**
Særlig innen bygg, elektro, mekaniske fag og omsorg.
- **Lav utdanning:**
Mange med høyere utdanning flytter ut, og regionen har lav andel høyt utdannede.
- **Digitalisering og grønn omstilling:**
Øker behovet for teknologisk og tverrfaglig kompetanse.
- **Små fagmiljøer og ensidig næringsstruktur:**
Gjør det vanskelig å tiltrekke og beholde kompetanse.



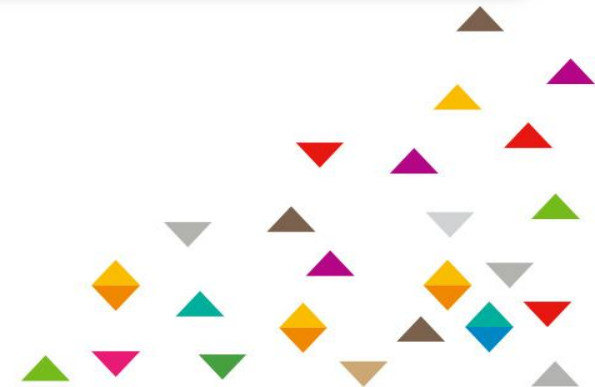
FREMTIDENS KOMPETANSEBEHOV

FREMSKRIVNINGER:

- **Arbeidsstyrken vokser lite:**
Kun 1 % vekst frem mot 2040.
- **Økt utdanningsnivå:**
Flere vil ha bachelor og master, færre kun videregående.
- **Størst etterspørsel:**
Innen helse, reiseliv og bygg/anlegg.

Scenarioer viser:

Redusert fraflytting, økt innvandring og mindre utenforskap kan dempe gapet, men ikke fjerne det helt.



FREMTIDENS KOMPETANSEBEHOV

ANBEFALINGER:

Utdanne flere med riktig kompetanse:
Særlig fagarbeidere og helsepersonell.

Styrke digital kompetanse:
På tvers av utdanninger og yrker.

Bedre karriereveiledning:
For unge og foreldre.

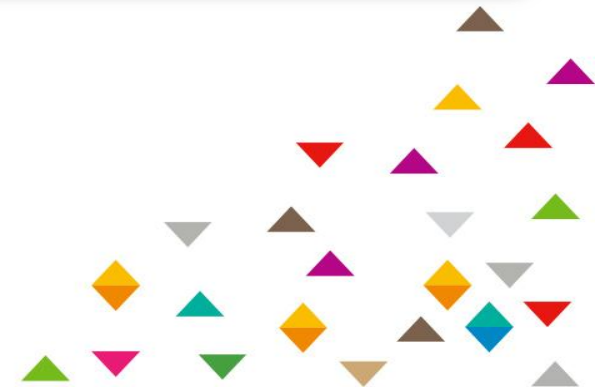
Tiltrekke og beholde arbeidskraft:
Gjennom bolig, fritidstilbud og fjernarbeid.

Styrke integrering og godkjenning av utenlandsk kompetanse.

Redusere utenforskap:
Med målrettede tiltak og samarbeid.

Effektivisere offentlig sektor:
For å redusere behovet for arbeidskraft.

Styrke samarbeidsarenaer og analysearbeid: For bedre koordinering og oppdatert kunnskap.



VEIKART FOR ARBEIDS- INKLUDERING



*Sammen gir vi mennesker
muligheter til å ta i bruk sine
ressurser og tilføre verdi.*

Rekruttere

Rekruttere gjennom
arbeidsinkludering.

Utvikle

Utvikle ansatte og
ledere sin
kompetanse.

Beholde

Utvikle gode
arbeidsmiljø sammen
og la folk jobbe
lenger.

**REKRUTTERE
UTVIKLE
BEHOLDE**

Prinsipp 1:

På lag med arbeidsgiver

Arbeidsgiver får
nødvendig støtte og
kompetanse til
inkluderingsarbeidet.

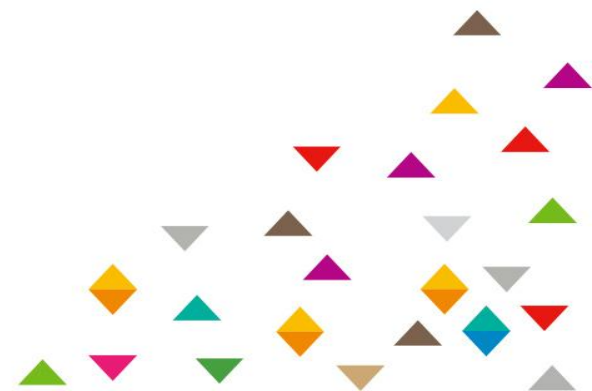


Prinsipp 2:

Behovet for arbeidskraft

Inkluderingsinitiativ
tar utgangspunkt i
arbeidslivets behov
for arbeidskraft og
kompetanse.

I samarbeid med Nav og Vinn Hallingdal, 2025



BAKGRUNN

Våren 2025 lanserte Regionrådet ideen om et veikart. Hallingtinget sluttet seg til tanken og løftet visjonen om 600 flere i arbeid for å bidra til å realisere regjeringens visjon om 150 000 flere i arbeid innen 2030*.

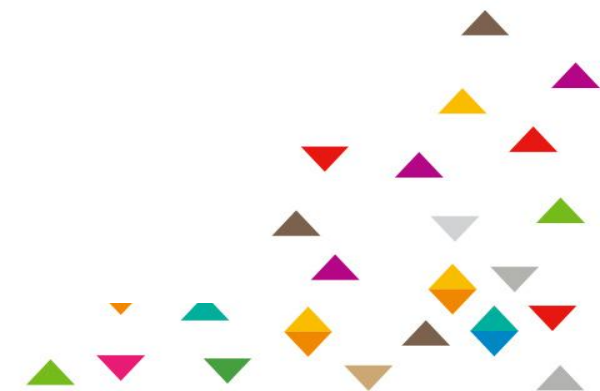
Veikartet bygger på Kartlegging av utenforskap i Hallingdal (AFI, 2025), Veileder mentorrollen og Inkluderingsreisen (Virke/AFI 2024).

Mål og hensikt

Hensikten med veikartet er at regionen Hallingdal, med sine arbeidsgivere, kan bidra til at 600 flere personer kan komme i arbeid innen 2030 og at vi sammen møter arbeidslivets behov for arbeidskraft. Og i tillegg utløser flere menneskelige ressurser.

Hvem er veikartet for?

Veikartet kan brukes av samtlige aktører i inkluderingsystemet i privat, ideell og offentlig sektor. Veikartet er primært rettet direkte mot arbeidsgivere.



VEIKART FOR ARBEIDSINKLUDERING

REKRUTTERE MED ARBEIDSINKLUDERING

4



Du får tilgang til lojal arbeidskraft, blir en mer attraktiv arbeidsgiver og får et bedre arbeidsmiljø for alle!

Inngå samarbeid

Skape åpne rekrutteringsarenaer og samarbeide med aktører i inkluderings-systemet (se s. 8)

Utløs verdien av mangfold

Attraktive arbeidsgivere utløser verdien av mangfold og motarbeider diskriminering.

Introdusere og tilrettelegge

Bygg på kandidatens ressurser og tilrettelegg til hver enkelt. Husk at onboarding er en individuell prosess.

Inkludering bidrar til sosial bærekraft og bedre utnyttelse av menneskelige ressurser

Snekre jobber

Sammen med inkluderingsaktører kan du som arbeidsgiver utvikle nye jobber som ikke finnes fra før, tilpasset kandidatens ressurser og bedriftens behov.

Kartlegge realkompetanse

Er du usikker på hva kandidaten faktisk kan? Sjekk ut realkompetanse kartlegging i samarbeid med en inkluderingsaktør.

KVALIFISERE OG UTVIKLE FOLK

5



Arbeidsplassen er en viktig arena for å utvikle en god jobbmatch. Der hver enkelt kan få begynne å jobbe utfra egne forutsetninger. Jobbtrening, tilrettelegging, ferdighetstrening og karriereutvikling kan skje på jobben*.

Over 600.000 står utenfor arbeidslivet. * Bedriftene kan ofte være flaskehalsen

Utvikle kandidaten

Bidra til at kandidaten utvikler sine kvalifikasjoner ut fra egne forutsetninger. Ha et system for læring på arbeidsplassen.

Utvikle inkluderingskompetanse

Du trenger ikke være ekspert for å komme i gang. Inkludering er en kontinuerlig læringsprosess.

Ta i bruk mentor

Med en mentor på arbeidsplassen styrker du dine sjanser til å lykkes med inkludering. Se Veileder for mentorrollen (virke.no).

Å legge til rette for mestring og utvikling av ansatte vil gi deg et konkurransefortrinn

Ha et lærende tankesett

Ha et tankesett som fremmer læring og utvikling (Growth mindset). Still positive krav og forventninger, gi anerkjennelse. Det er lov å gjøre feil!

Kultur for mangfold

Gi rom for mangfold og forskjellighet. Avdekke og ta i bruk ulike mangfoldskompetanser i din organisasjon. Det vil lønne seg!

BEHOLDE FOLK

6



Du kan redusere sykefraværet. Og få mer trivsel, tilhørighet og høyere produksjon hos de ansatte.

Skap et godt arbeidsmiljø

Utvikle dine ledere og skap psykologisk trygghet på arbeidsplassen.

Redusere sykefravær og frafall

Den viktigste innsatsen for å få ned sykefraværet og hindre frafall gjøres på hver enkelt arbeidsplass. Det skjer ved at ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte sammen jobber godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall.

Med IA-pakka får du nyttige ressurser:
<https://www.idebanken.org/ia>

Ha en god politikk for seniorer

Legg en plan for å forebygge uønsket tidligpensjonering. Gjør det mer attraktivt for seniorer å fortsette lenger i arbeid.

Gå fra ord til handling

Ha et ledelsessystem for mangfold (NS, Seema) og ta i bruk gode verktøy fra www.idebanken.org Se også mika.no

AKTØRER



Nav-systemet

Nav Hallingdal
Nav Arbeidslivssenter
Vinn Hallingdal
(leverandør av tiltak)
Bufar (leverandør av tiltak)

Kommunale aktører

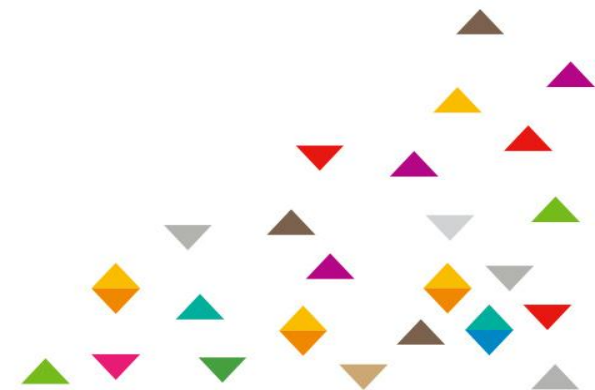
HR-avdelinger
Frisklivsentralen
Integreringstjenestene
Flyktningetjenestene
Inkluderingsprosjekter
Regionrådet

Fylkes-kommunale aktører

Ung Invest
Hallingdal
Karrieresenter
Oppfølgingstjenesten
VOV - Videregående opplæring for voksne

Private, Ideelle og frivillige aktører

Kafe Tid
Inn på tunet
Gatelaget
Frivilligsentralen
Vinn Hallingdal
Fontenehus
KI-lab
Arbeidsgivere
Hallingdal næringshage
Opplæringskontor
Alternative opplæringsarenaer
Seema



SAMSKAPING FOR Å NÅ MÅLENE: FORSLAG TIL HOVEDTILTAK

Etablere en åpen dør for unge

Samlokalisere ressurser rettet mot unge med en åpen dør til et kontinuerlig og tidsubegrenset støtte- og veiledningstilbud rettet mot opplæring, utdanning og arbeidsliv.

Etablere et nullterskel-tilbud

Der arbeid og psykisk helse ses i sammenheng. Som ikke krever henvisning, for eksempel fontenehus.

Etablere karrieretorg

Rettet mot personer med nedsatt arbeidsevne og uforhet. Som bidrar til å utløse restarbeidsevne.

System for mikrolæring

Etablere og prioritere korte opplæringstiltak basert på arbeidslivets behov, rettet mot de som står utenfor arbeidslivet. Der teknologi, næringsliv, karriere- og jobbveiledning kan være en del av systemet.

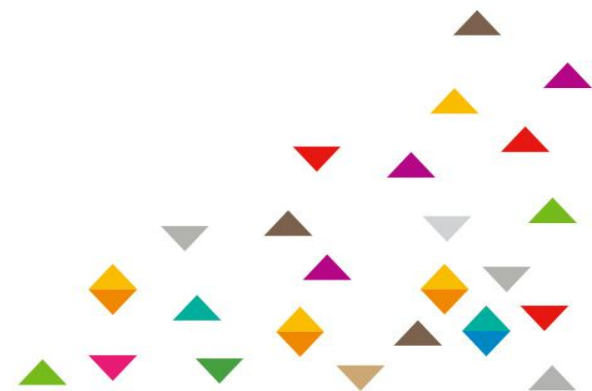
Sammen redusere sykefravær

Redusere sykefravær og bruk av vikarer i helse og omsorg gjennom et systematisk arbeidsmiljøarbeid.

Ta i bruk seniorressursen

Legge til rette for en aktivt støttende seniorpolitikk der folk kan få muligheter til å jobbe lenger.

Aktørmøte 1 og 2 er arenaer for samskaping mellom aktører i inkluderings-systemet



HVORDAN VEIKARTET KAN FØLGES OPP

Samarbeid

Inkluderingsarbeidet er i kontinuerlig utvikling der det er et nært samspill mellom mange aktører (side 8).

Dersom man skal lykkes med å realisere veikartet, bør det opprettes to nye møteplasser for aktører som vil arbeide og forplikte seg til å bidra i arbeidet med å realisere veikartet.

Det foreslås to aktørmøter, og Regionrådet kan gi dem et tydelig mandat.

Arbeidet mellom de to aktørmøtene må ses i sammenheng, det bør være et årlig, felles møtepunkt.

Aktørmøte 1: Utdanning

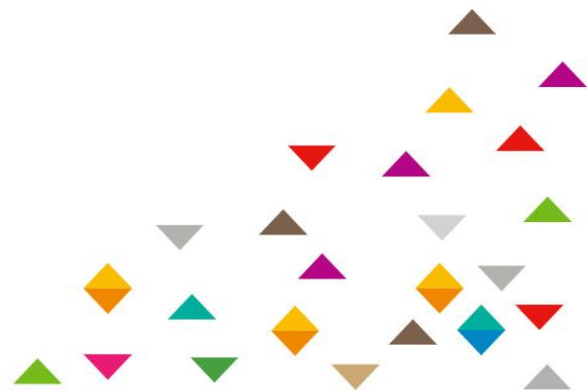
Følgende aktører møter med en representant som har beslutningsmyndighet:

- **Buskerud fylkeskommune (LEDER)** herunder VOV (Videregående opplæring for voksne)
- Ung Invest (BFK)
- Hallingdal Karrieresenter (BFK)
- Oppfølgingstjenesten (BFK)
- Hallingdal Opplæringskontor
- Integreringstjenestene
- Kommunalsjefer oppvekst (skole)
- Rektorer vgo
- Ideelle aktører: Eks. Trygg av natur og/ Inn på tunet

Aktørmøte 2: Arbeidsliv

Følgende aktører møter med en representant som har beslutningsmyndighet:

- **Nav Hallingdal (LEDER)**
- Nav arbeidslivssenter
- Hallingdal Karrieresenter
- Vinn Hallingdal
- Bufar
- Integreringstjenestene
- Oppfølgingstjenesten
- Buskerud fylkeskommune
- Arbeidsgivere offentlig sektor: Kommunene i Hallingdal
- Arbeidsgivere privat sektor: Hallingdal næringshage
- Ideelle aktører: Eks. Kafe Tid og/ eller Fontenehus



Oppgåver til drøfting.

Kva kan me som aktørar i inkluderingssystemet gjera for å sette innanforskap på kartet

1. Kva for arbeid med innanforskap gjer me i vår eigen kommune?
(Eksempler på arbeid og/eller prosjekter)
2. Kva kan me gjera med innanforskap i felleskap som ein felles bu og arbeidsregion?
(Både med samarbeid og interessepolitisk)
3. Kva for gruppe bør ein prioritere?
(Unge, eldre, vaksne, flyktningar)

