



# HR-Nettverket

Utenforskap og arbeidshelse



12. mars kl. 09:00 - 11:00



Driv Karriere



Ranaregionen  
Næringsforening



RANA UTVIKLING

SpareBank  
HELGELAND



# Program

09:00-09:20	Velkommen, mingling og kaffe
09:20-09:30	Intro RNF og RU
09:30-09:45	Nav Rana - Hvilke verktøy har vi for å få flere i arbeid?
09:45-10:00	Driv Karriere – <i>Det psykologiske immunforsvaret: fra stress til styrke!</i> Hvorfor er det psykologiske immunforsvaret viktig for god arbeidshelse? Og hvordan kan vi bruke fokus på oppmerksomheten og språket vårt til å styrke arbeidshelsen?
10:00-10:15	Opplæringskontoret - Hvordan går det med lærlingene? <i>Et innblikk i lærlingenes opplevelse av starten på arbeidslivet. Konkrete tips til hvordan din bedrift kan bli en enda bedre lærlingebedrift.</i>
10:15 - 10:30	Kaffepause
10:30-10:50	Panelsamtale med MOMEK og Grotnes Steel

# Møteplan HR-nettverket 2025

## Tema og sted

## Dato

Møte 1 2025 / Utenforskap og arbeidshelse, hos Driv Karriere

12.03.2025  
kl. 09:00-11:00

Møte 2 2025 / Employer branding

11.06.2025  
kl. 09:00-11:00

Møte 3 2025 / Fellesmøte med HR-nettverket i Rana med onboarding & retention som tema

16.09.2025  
kl. 10:00-14:00

Møte 4 2025 / Juleavslutning med rekruttering som tema

26.11.2025  
kl. 09:00-11:30





## Byggetrinn 1 Arctic Seafarm

Teamsmøte med Totalbetong og Eyvi

Dato: 14. mars  
kl. 09:00-10:00



Foto: Nordland Teater

## Samarbeidsforum byutvikling: Liv i byen

Teaterkafeen / 20. mars, kl 11-14



## Styreportal Helgeland Kræsjkurs i styrearbeid

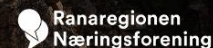
Smørøyet / 18. mars / kl. 10:00-12:00



Om:nord

## Grønne steg for reiselivet

27. mars / 11:00-12:30 / Scandic Meyergården



**VEKSTMOBILISERING**



**REMOBILISERING**

# DIREKTE EFFEKT



## MOTTAKSAPPARAT

MINT,  
Information Hub  
Welcome guide  
E-kurs for arbeidsinnvandrere  
Idrettslag velkomsttilbud



## INTERNASJONALISERING

IB barneskole  
IB Vgs. Polarsirkelen  
78 #workinmoirana  
Engelsk informasjon  
Sosial møteplass



## REKRUTTERING

15 HR-nettverk møter  
5 karrieredager,  
6 Helgelandstreff (Oslo x2,  
Trondheim x2, Tromsø,  
Narvik)  
Økt aktivitet på campus og  
flere sykepleiestudenter



## SYNLIGHET

24 364 **Norske** brukere\*  
7029 **Internasjonale**  
brukere\*  
Hvor 8766 er fra  
Osloregionen



## SAMARBEID

8 arenaer  
2 felles HR-nettverk samling:  
Vefsn og Rana  
3 Samarbeidsforum  
Byutvikling



# Hvem er mobilisert?

## BOLIG

Freyr  
Rana kommune  
HHO, Ranheim,  
Corponor, ZAR,  
Bohlin, MOBO,  
Eiendomsめglere

## UNGDOM

Amfi  
Rana  
SLT-koordinator  
KPH  
Ungdomskontakt Politiet  
Rana FK (pluss de de har  
mobilisert)

## MARKEDSFØRING OG ATTRAKTIVITET

Freyr  
Rana kommune  
Visit Helgeland  
NFK  
Mye i Media, SeNOR,  
Riktig Spor,  
Geelmuyden Kiese

## KOMPETANSE OG CAMPUS

Freyr  
Nord Universitet  
UiT  
NTNU  
NFK  
SIF  
Polarsirkelen vgs KPH

## TALENT INTEGRERING

Freyr  
Ranaregionen NF  
NAV  
Karriere Helgeland  
Rana Kommune  
Rana 2040  
IOM  
KPH

## TRANSPORT OG MOBILITET

Freyr  
Rana kommune  
Mo Industripark  
NFK  
Statens Vegvesen  
Polarsirkelrådet

## KOMMUNIKASJON OG MEDIA

Freyr  
Rana kommune  
Ranaregionen NF  
KPH  
Mo Industripark  
Lokal, regional,  
nasjonal og  
internasjonale

## FRITID OG SAMFUNN

Rana FK  
B&Y IL  
Nordland Teater  
Tip Toe  
Freyr  
Rana Idrettsråd  
Information Hub  
Rana frivilligsentral  
Rana kommune

## VI MÅ FORTSETTE Å MOBILISERE, JOBBE FOR;



### **BOLYST**

Vi må jobbe videre med tiltak som bidrar til lokal stolthet og gjør det attraktivt å bosette seg i vår by



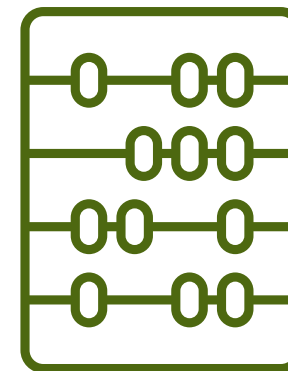
### **REKRUTTERING**

Vi trenger folk med kompetanse for å styrke vår posisjon i det grønne skiftet og sikre personell i de offentlige tjenestene.



### **MOTTAKSAPPARAT**

Vi må fortsette å utvikle gode tjenester og møteplasser for nykommere for å møte lokalbefolkningen og sikre en god samfunnsutvikling

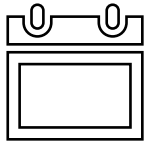


### **RAMMEVILKÅR**

Vi må fortsette å styrke rammeverket som gjør industrien i Rana konkurransedyktig og for å tiltrekke nye næringer og ny kompetanse



# Beta testing : E-kurs for arbeidsinnvandrere



**Datum: 9. april**

Programmet vil bli sendt snart. Vi håper at så mange som mulig kan komme for å teste kurset!

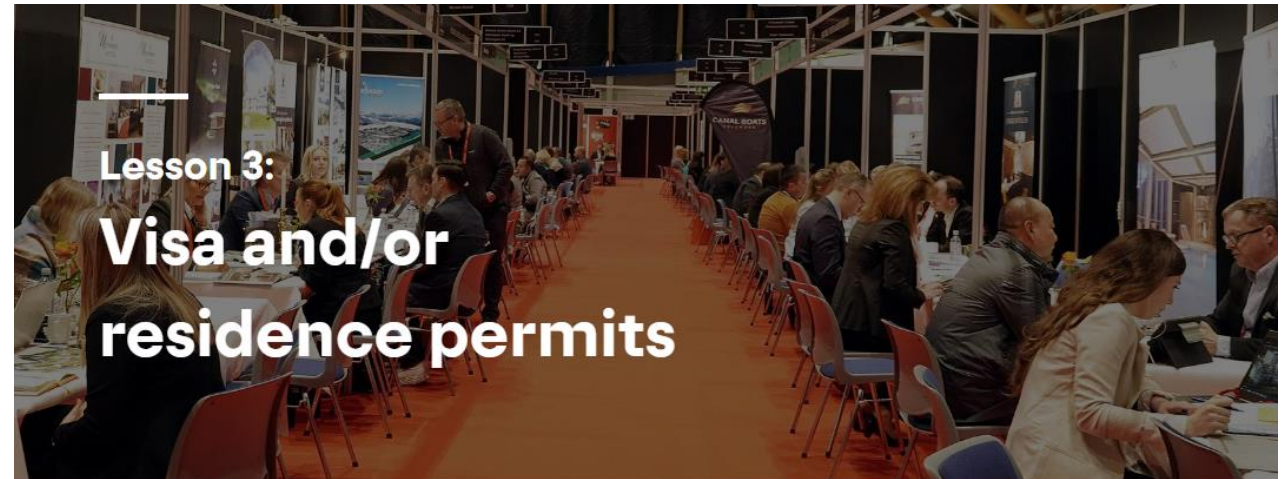
**Module 1: Welcome to Norway**

START COURSE



Lesson 3:

**Visa and/or  
residence permits**



Lesson 3 of 6  
Module 1: Welcome to Norway



# BAKERIBAGG FESTIVALEN

FAGDAG:  
PSYKISK HELSE

BAKERIBYGGET FREDAG 14. MARS KLOKKA 12:00 - 14:00

Kari Veiteberg holder hovedinnlegget på Fagdagen. Hun var Biskop i Oslo bispedømme fra 2017 og frem til 2024. Hun jobber i dag som gateprest i Bymisjonen i Oslo. Hun er utdannet cand.theol ved UiO og har mellomfag i teatervitenskap.

Kari Veiteberg er en prest og en person som har vakt oppmerksomhet og debatt. Hun er samfunnsengasjert og deltok sammen med bl.a Moddi, Marthe Valle og Knut Reiersrud på en tur til Vestbredden i februar 2024.



KARI VEITEBERG

*"HÅP og det å le litt. Nettopp i den verkelegheita vi er saman om, i alt det utsette, alt vi balar med, har eg berre lyst til å legge inn nokre ord for dei -dei gode orda som kan gjere oss trygge og som kan styrke livsmotet, som kan utvide horisonten og overraske oss på ein god måte.  
- For kanskje er det så ille no, at vi og berre må le, saman."  
(Kari Veiteberg)*

## KULTURGRUPPA PÅ BAKERIBYGGET

Kulturgruppa består av ansatte og brukere på Bakeribygget og Syver Olstad er musikalsk leder for gruppa.

Kulturgruppa avslutter fagdagen med et program basert på tekster og musikk av Lillebjørn Nilsen, en av Norges største visekunstnere.

BILLETTER KJØPES PÅ [TICKETCO.NO](https://www.ticketco.no)



MO I RANAS KOSELISTE  
FESTIVAL! :)

# BAKERIBAGG FESTIVALEN

13.-15. MARS 2025





# Hvordan jobber Nav med utenforskap og inkludering



## «Fem fæle fakta» som oppsummerer problemet



6 av 10 bedrifter har et udekket kompetansebehov → **Kompetanse**



160 000 årsverk går tapt til sykefravær → **Sykefravær**



18% fullfører ikke videregående → **Ung**



1 av 5 i arbeidsfør alder står utenfor arbeidslivet → **Utenforskap**



1 av 3 av de mellom 55 og 66 står utenfor → **Seniorressurser**





## Arbeidskraftreserven?

---

Vi må ta i bruk alle ressurser som ikke er i jobb

---

Rundt 750-800 ungdom utenfor jobb og skole

---

Bare i vår region er det ca 1600 uten arbeid og over 2400 uføre. Utgjør et stort potensiale for bedrifter som tør

---

1/3 av uføre har høyere utdanning

---

Kun rundt 140 ordinært ledige i hele tjenesteområdet

---

Nav en viktig aktør innen kvalifisering og rekruttering

---

Alle som kan og vil jobbe, må få mulighet til det!

# Verktøykassen til Nav

Jobbspesialist

Digital jobbklubb

Ungdomsgarantien

Opplæringstiltak

Lønnstilskudd

Tilskudd til  
sommerjobb

Arbeidstrening

Inkluderingsstilskudd

Rekutteringsbistand

Mentor

Hjelpemidler og  
tilrettelegging

# Kort om arbeidstrening

Før arbeidstreningen starter skal kandidaten, arbeidsgiveren og NAV være enige om målet med arbeidstreningen.

Arbeidstreningen skal tilpasses deltakerens behov, kan inneholde elementer av opplæring hvis dette er relevant for å komme i arbeid.

Arbeidstrening skal aldri dekke grunnbemanningen. Kandidaten skal alltid være i tillegg til det vanlige personalet.

Periode 1-6 mnd

NB. Avtales med kandidat og NAV i forkant av oppstart.



# Kort om midlertidig lønnstilskudd

Midlertidig lønnstilskudd er en ordning der NAV dekker en del av lønnen til en ansatt i en periode.

Du som arbeidsgiver ansetter kandidaten i en vanlig hel- eller deltidsstilling med ordinær lønn, men får et tilskudd til lønnen utbetalt av NAV.

Normal periode er mellom 1-6 mnd.

2 alternativer 40% eller 60% (avgjøres av kandidatens behov)

- Lønnstilskuddet beregnes på grunnlag av stillingsprosent og består av følgende:
- utbetalt lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene, innskudd til obligatorisk tjenstepensjon.

Refusjonskrav utbetales etterskuddsvis.





# Kort om inkluderingstilskudd

Inkluderingstilskudd er en ordning hvor arbeidsgiver kan få dekket utgifter til tilrettelegging for personer på tiltak på arbeidsplassen.

- Tilskuddet dekker dokumenterte tilleggskostnader som arbeidsgiveren har i forbindelse med tilrettelegging,
- Tilskuddet må forhånds godkjennes av NAV. Det er NAV som vurderer hva personen har behov for.







# Hva er Arbeid med støtte?

- Arbeidsmarkedstiltak i NAV med jobbspesialister som jobber i team
- Målgruppa: Store eller sammensatte utfordringer
- Mål: 65 % skal få og beholde en jobb
- Place-train: Supported Employment
- Verdigrunnlaget
- Tjenester til arbeidssøkere og arbeidsgivere
- Tjeneste til NAV-kontoret og veiledere







**Adrian (30) og Tom-Rune (35) sikret seg ny jobb allerede før de mistet den gamle på Natre: – Adskillig lettere hverdag nå enn på fabrikk**

### Opplæring



Tone Grytten (til høyre) har satt uføretrygden på pause for å prøve seg i 80 prosent i et årsvikariat i Selfors barnehage. Jobbspesialist hos Nav, Tone Merete Pedersen er glad for at det ble jobbmatch, og styrer Rainer Bergersen er fornøyd med arbeidstakeren. Foto: Øyvind Bratt, Rana Blad

### Jobbspesialist



**Daniel (22) går skift og sørger for mat til sultne arbeidsfolk: – Det er fint å ha en jobb, og godt å tjene egne penger. Kanskje kan det bli egen bolig til slutt**



Daniel Laastad trives i jobb som kantinemedarbeider hos Temporary Space, og takker jobbspesialistene hos Nav Camilla Husnes og Ida Mediå i tillegg til HR-sjef i Stenesgruppa Oddgeir Sørensen for at de heier på ham. Foto: Øyvind Bratt, Rana Blad

## Noen eksempler på samarbeid i 2024

### Ungdomsgaranti



Mo Gravferd og ungdomsteamet i Nav mener de har gjensidig glede og nytte av hverandre. F.v Kim Andre Andersen, daglig leder Eirik Grønning, veileder Line Solfjell, avdelingsleder Laila Ellingsen og gravferdskonsulent Eva M. Nyjordet Foto: Toril S. Alfsvåg



F.v. Tonje Salomonsen og Ida-Kristin Hammerhaug trives på jobb som avdelingsassistenter på medisinsk avdeling ved Helgelandssykehuset Mo i Rana. De roser kollegene og arbeidsmiljøet Foto: Øyvind Bratt, Rana Blad



# Kontaktinformasjon

- **Hogne Haugjord, Markedskoordinator**
- [hogne.haugjord@nav.no](mailto:hogne.haugjord@nav.no)
- 95809514
  
- **Camilla Husnes, Fagansvarlig Arbeid med støtte**
- [Camilla.husnes@nav.no](mailto:Camilla.husnes@nav.no)
- 41511760
  
- Aktuelle linker for å finne detaljert informasjon:
- <https://www.nav.no/arbeidsgiver>
- <https://www.nav.no/arbeidsgiver/inkludere>
- <https://www.nav.no/arbeidsgiver/midlertidig-lonnstilskudd>
- <https://www.nav.no/arbeidsgiver/mentor>



# Arbeidshelse

HR – nettverket 12.03.2025

# Det psykologisk immunforsvar og hvorfor er det viktig for vår arbeidshelse?

- Alle har et psykologisk immunforsvar som jobber for at den enkelte av oss skal ha best mulig psykisk helse – akkurat som at kroppens immunforsvar jobber for at vi skal ha best mulig fysisk helse.
- Vi har ulikt psykologisk immunforsvar
- Tross forskjeller, reagerer vi forbløffende likt når det psykologiske immunforsvaret blir svekket
- To prosesser som blir avgjørende: oppmerksomheten og tankene

# Oppmerksomhetstest





# Oppmerksomheten

- Vi mennesker er best på å få med oss en ting av gangen. Det er årsaken til at de fleste får med seg antall ganger damen dukker opp på videoen, men lite av alt det andre som skjer - Oppmerksomheten er begrenset
- Oppmerksomheten prioriterer fare - ingenting er viktigere for oppmerksomheten, men styres også av det som er relevant for vår livssituasjon.
- Selv om disse “innstillingene” i oppmerksomheten stort sett er nyttige for oss, så kan de også være med å skape eller opprettholde stress eller psykiske plager.
- Når det psykologiske immunforsvaret er svekket, velger oppmerksomheten vår ut mer negativ informasjon.

# Hvordan vi har det påvirkes også av "Tankene"

Tenk på hjernen din som et filter:

- Alt du opplever, går gjennom dette filteret, og hvordan du tolker og tenker om disse opplevelsene, påvirker hvordan du føler deg.
- Selv om to personer opplever det samme, kan de tenke forskjellig om situasjonen
- Tankene våre er ikke fakta;
  - Vi er alle forskjellig, og det hele er avhengig av 2 ting; hva du legger merke til og hva du tenker om det etterpå

# Hva om tankene er infisert med "Tankevirus"

- Tankevirus, også kalt tankefeller, er nesten umerkelige mekanismer som påvirker måten du tenker på. De virusinfiserte tankene virker ofte troverdige, men de er altfor negative.
  - Tenk hvis-virus: Man forveksler mulighet med sannsynlighet.
  - Vær perfekt-viruset: Gir deg konstant dårlig samvittighet for alt du burde gjøre og hvem du burde være.
  - Verdens navle-virus: som får deg til å tro at ting som skjer i nærheten av deg, skjer på grunn av deg.
  - Tankeleseviruset: Du tror du vet hva andre tenker om deg, og at det de tenker er negativt.
  - Baksnakkeviruset: Du baksnakker deg selv, til deg selv.
- Tankevirus du vet om, kan du gjøre noe med. Tankevirus du ikke vet noe om, kan gjøre noe med deg.

# Tips til et sterkere psykologisk immunforsvar og god arbeidshelse

- Søvn
- Kosthold
- Fysisk aktivitet
- Sosial kontakt
- Kontakt med din egen kjerne, ditt indre (følelser, bevissthet, verdier, intuisjon, identitet, åndelighet)





# Hvilke ord/synonymer tenker du på når du hører om utenforskap?

43 responses



# Ordsky – hva kom opp her?

*«Hvilke ord/synonymer tenker du på når du hører om utenforskap?»*

- Hvilke assosiasjoner vekker ordene hos oss?
- Er det mest positive eller negative begrep?
- Er det vid spredning eller har vi tolket mye likt?

*"Hvordan bruke språket til å styrke arbeidshelsen?"*

Spørsmålet er kanskje mer om vi benytter et språk som bidrar til å redusere mulighetene for å entre arbeidsmarkedet?

# Bidrar språk/begrepsapparatet til å lage forskjellene større?

- *«de som står utenfor, de svake, de som faller utenfor, de som sliter, de med restarbeidsevne..»*
- Nedsatt arbeidsevne, på arbeidsavklaring, AAP..
- Systemspråk som også har en funksjon - gir den enkelte rettigheter både når det gjelder ytelse og tiltak.
  - nødvendig
  - ikke like salgbart i arbeidsmarkedet?
- Begrepene sier ikke noe om forholdet statisk vs dynamisk – veldig mange beveger seg mellom å være «innenfor og utenfor» i løpet av (arbeids-)livet

# Påvirker språket /begrepsapparatet de som er berørte?

- Endring av rolle, identitet og status - «hadde aldri trodd at dette skulle skje med meg»
- Ofte opptatt av at andre skal forstå at de ikke er late eller ikke ønsker å bidra i arbeidslivet
- Kan føre til fokus på plager/symptomer og å få det formidlet til omgivelsene, eventuelt motsatt der en trekker seg unna.
- Der det er konflikt eller samarbeidsvansker - uttrykk for opplevelse av manglende forståelse/hvor urettferdig jeg er behandlet..
- Dersom andre forstår hvor vondt jeg har det (nesten kjenner det) da vil jeg få forståelse, og ikke oppleve å bli dømt av andre..
- Gjør det vanskelig å markedsføre seg selv..



# Konkret tips - Normaliser

- Fokusskifte - zoom ut fra akkurat problemområdet/begrensningene/utfordringene og se på helheten – skille mellom *beskrivelse* av plager/diagnoser og *arbeidsfunksjon*
- Glidende overgang mellom å kjenne seg;
  - Frisk – syk
  - Mening - meningsløst
  - Lykke – ulykke
  - Helse – uhelse
- Vi beveger oss alle i mellom disse variasjonene gjennom livet, alt etter hvilke påfrister vi blir utsatt for.
- Vi må derfor være varsom med språket for å ikke konstruere "sykdom" eller "unormaliteter" på det som er naturlige reaksjoner på belastninger livet bringer med seg.

# Utenforskap og arbeidshelse

Hvordan være en god lærebedrift?



# OPPLÆRINGSKONTORET NORD-HELGELAND

- 209 medlemsbedrifter i Hemnes, Rana, Nesna og Lurøy
- Følger opp ca 400 lærlinger i 66 lærefag.
- Rekruttering
- Kurs og kompetanseheving





# Lærlingundersøkelsen - en positiv utvikling

**9 av 10 lærlinger trives godt  
på arbeidsplassen!**

- 92,8 % er motiverte for å lære, og mange opplever mestring.
- 75 prosent svarer at de har valgt riktig fag.

**Opplæringen har blitt bedre**

- 83,6 % er fornøyde med opplæringen, opp fra 66,7 %.







Men vi ser  
utfordringer

### **Mobbing:**

1 av 10 har opplevd mobbing på arbeidsplassen

Tre ganger høyere enn snittet på landsbasis  
(3,1 %).

### **Uønsket seksuell adferd:**

8,2 % har opplevd dette.

# For mange gjennomfører ikke utdanningsløpet

73 % av hevingene skyldes feilvalg, brudd på arbeidslivets regler eller personlige årsaker

- **Overgang til arbeidslivet** Nye krav og forventninger
- **Inkludering** – Føler seg ikke som en del av teamet
- **Oppfølging** – Trenger mer veiledning og tilbakemelding

# Hva gjør de bedriftene som lykkes?



## **Oppfølging og tilbakemelding**

Regelmessige samtaler & tydelige tilbakemeldinger



## **Trygghet og trivsel**

Forebygger mobbing & har gode varslingsrutiner



## **Inkludering og ansvar**

Gir lærlingen en rolle i teamet & skaper fellesskap

# RanaBlad



– Jeg er ikke på nivå med Marius ennå, men jeg lærer og prøver. Her er vi et lite team, og du får mye ansvar og føler deg veldig sett. Den plassen her er super, sier Alexander.

*Alexander Snekkestad til  
Rana blad på mandag*



Fullført utdanning åpner døren til yrkeslivet, og reduserer risikoen for frafall og arbeidsledighet.

- ✓ **Trygghet** – Skap et godt arbeidsmiljø
- ✓ **Oppfølging** – Gi lærlingen støtte og tilbakemeldinger
- ✓ **Inkludering** – Gjør lærlingen til en del av teamet

*En god lærebedrift skaper ikke bare dyktige fagarbeidere, men også trygge og motiverte medarbeidere for fremtiden!*



# Panel- samtale

om godt arbeidsmiljø  
og god arbeidshelse

