



REFERAT FRA MØTE I BRUKERUTVALGET I NAV I INNLANDET

Tid: 19. november 2025
Sted: Nav Innlandet, Hamar.
Deltakere:

- Maj C. Stenersen, Rådet for personer med funksjonsnedsettelse – leder av utvalget
- Knut Arne Gravingen, Kreftforeningen
- Grethe Nordhagen, FFO
- Petter Larby – FFO
- Anders Nupen Hansen SAFO
- Hege Christin Nilsson, SAFO
- Mevlida Grabovica, Flerkulturelt råd i Innlandet
- Øystein I. Høiby, RIO (vara)
- Jostein Gulbrandsen, Velferdsalliansen
- Ingvild Løvås, Spiseforstyrrelsesforeningen Innlandet
- Petter L. Rusten, KS
- Håkon Gillerhaugen, LO
- Heidi Camilla Gulbrandsen, FFO (vara)
- Eva Therese Aurdal, Nav Arbeid og ytelser (vara)
- Erling Sørbøen, Hjelpemiddelsentralen
- Ola Ellingsberg, Nav Kontaktsenter Innlandet
- Nina Vaage, Nav Innlandet
- Vivian Andersen, Nav Innlandet – sekretariat
- Maj Sandum Thrane, Nav Innlandet

Forfall:

- Kjetil Nordby, NHO Innlandet
- Karianne Borchgrevink, NHO Innlandet (vara)
- Ingrid Woldengen, FFO (vara deltok)
- Tone Meisdalen, RIO (vara deltok)
- Anders Fledsberg, Nav Arbeid og Ytelser (vara deltok)
- Linda Tangnes, Angstringen

Innledere:

- Jørn Bekkelund, Seksjonssjef, Seksjon for fagopplæring og skoletilbud /Fylkeskommunene i Innlandet.
- Seksjonssjef Samfunnsutvikling Innlandet fylkeskommune, Randi Sletnes.
- Amanda Dybendal, Innlandet fylkeskommune.

Sak 34/2025 Tema 1. Læringer. Oppfølging av og laget rundt lærlingene og deres arbeidsgivere. v/ Jørn Olav Bekkelund, Seksjonssjef, Seksjon for fagopplæring og skoletilbud/Fylkeskommunen i Innlandet.

Brukerutvalget har vært opptatt av samarbeidet med skole og fylkeskommunene og særlig for unge målgrupper og laget rundt lærlingene for å hindre frafall. Jørn Bekkelund ga en fyldig

gjennomgang om fag- og yrkesopplæring og hvordan de jobber med dette. Bredt oppgavespenn inkludert råd og veiledning for både lærlinger og arbeidsgivere.

Det er 21 videregående skoler i Innlandet nå, en reduksjon på 2. Også to folkehøgskoler og en fagskole i Innlandet. Læringene er ute i godkjente lærebedrifter og frittstående lærebedrifter.

Bekkelund informerte om at det er ca 3 700 lærlinger i Innlandet og 5 189 elever på yrkesfag i de videregående skolene i Innlandet. Det er 2 151 bedrifter som er godkjente medlemmer av opplæringskontorene/samarbeidsorganene i Innlandet og 1 412 frittstående lærebedrifter. Innlandet har 152 godkjente lærefag og 2 413 gjennomførte fag- og svenneprøver i 2024. Rundt 2 500 instruktører/faglige veiledere er ute i bedriftene som følger opp lærlingene.

Bekkelund understreket hvor viktig partsamarbeidet er for å få til et godt lærlingeløp. I fjor kom en ny opplæringslov og forskrift. Det er i utgangspunktet behovet for arbeidskraft som bestemmer tilbudet i de videregående skolene.

-Vi følger konjunktorene sterkt og vi må se fram i tid. Vi har godt samarbeid med både KS, NHO og Nav for å se prognosene for arbeidskraft framover og i hvilke bransjer. Vi trenger kompetanse i de fleste bransjene, sa Bekkelund, selv om bygg- og anleggsbransjen har mange permitterte nå.

Bekkelund informerte om at nesten 1 av 3 innlendinger har grunnskole som høyeste fullførte utdanning og det er lavest i landet. Vi må derfor løfte utdanningsnivået, påpekte han. Norge mister vi 275 000 arbeidstakere i Norge pga de neste fem årene blant annet fordi folk blir pensjonister. Bare i Innlandet mister vi 61 000 arbeidstakere de neste fem årene og det blir færre yngre.

Elevtallsutviklingen vil synke dramatisk fram til 2035. Dette former vårt tilbud av utdanninger også innen fag- og yrkesutdanning. Det er veldig lav etterspørsel etter arbeidskraft som kun har videregående eller har fallt ut. Dette er bakteppe for hvilke tilbud vi skal ha framover. De siste ti årene har det vært en kraftig innsats innenfor yrkesfagutdanningen. Permitteringer vil ha mye å si for lærlingene. Dette påvirker om elevene får læreplass eller ikke, sa Bekkelund.

-Vi er opptatt av raske overganger og at de unge ikke må vente på læreplass. Vi skal sikre at utdanningsløpet gjennomføres og fullføres samtidig som vi dekker arbeidskraftbehovet. Dette må sammenfalle.

Bekkelund gikk deretter over til å si noe om hvordan bli godkjent lærebedrift og krav til lærebedriftene. Innholdet i læreplanene lages av virksomhetene og de må ha en plan for gjennomføringen. -Vi jobber målrettet med å rekruttere lærebedrifter fordi det er viktig å ha nok lærebedrifter fordi stadig flere søker seg til yrkesutdanning. I fjor rekrutterte vi 189 nye lærebedrifter og hittil i år 166 nye. Mobilitet blant yrkesfagelevne er viktig fordi vi har ikke lærebedrifter for alle bransjer i alle kommuner. Vi har også lærlinger som drar til bedrifter i andre fylker, sa Bekkelund.

Ulike veier til fag- /svennebrev.

Bekkelund orienterte om 18 ulike utdanningsløp hvor elevene kan velge «kontrakt om opplæring». Det finnes også tilpassede lærlingeløp som kanskje passer bedre for skolevegrere med tilrettelagte opplæringsløp med fire år med full opplæring ute i bedriften og ikke på skole.

Deltakerne fikk også informasjon om ordninger for voksne over 19 år. Blant annet ordningen «Fagbrev på jobb» og «modulstrukturert fag- og yrkesopplæring». Dette er ofte vellykkede løp for å redusere utenforskapet. Eksempler er «CNC-operatører» i Industriparken og «Menn i helse» innenfor fagbrev på jobb. Det modulstrukturerte opplegget passer ofte godt for dem som sliter med norsk og mangler kompetanse, fordi modulene tas steg for steg.

Noen elever kan miste lærlingeplanen som var planlagt kanskje fordi bedriften må permittere eller har lave ordrebøker. Disse fanges opp gjennom et eget løp med skole og praksis ute i bedriftene. Det ender ofte med at man går over i lærlingekontrakter etter hvert.

Det er omfattende hva læreplanene må inneholde som HMS og regelverk, sikkerhet, kommunikasjon ol.

Laget rundt lærlingen

Laget rundt unge består av mange parter og aktører med ulike roller som lærebedriftens egne medarbeidere og instruktører, opplæringskonsulenter/veiledere, Karriere Innlandet har en rolle i voksenopplæringskontraktene og Nav-veileder i oppfølgingen av enkelte.

Fylkeskommunen er et forvaltningsorgan og driver lite oppfølging ute i bedriftene fordi det er lærebedriftens ansvar som arbeidsgiver. Fylkeskommunen og Nav skal være bidragsyttere.

De 9 karrieresenterene er rettet mot voksne og følger opp folk som er ute i praksis før de får lærekontrakt. Maj C. Stenersen spurte om det spørres om hjelp tidlig nok hvis noen holder på å falle ut av ordningen av ulike årsaker. -Vi forsøker å være tidlig på for å unngå at kontrakter brytes eller sies opp, svarte Bekkelund. 250 kontrakter brytes hvert år og utgjør ca 7,6 prosent. Skyldes feilvalg, sykdom eller at matchen ikke passet mellom lærling og arbeidsgiver. Der forsøker vi å finne nye løsninger. Disse elevene skal ha et tilbud gjennom samarbeidsorganet eller tilbake til skolen for å fullføre den. Enkelte ønsker pause i utdanningen og ivaretas av oppfølgingstjenesten og med eventuelt Nav som samarbeidspartner.

Bekkelund informerte om at de har mye veiledning av lærebedriftene, kontroll og rapportering, men også god dialog underveis og skal bygge kompetanse ute i lærebedriftene for å forvalte sitt ansvar. 95 prosent av lærlingene i Innlandet fullfører utdanningsløpet. Noen elever trenger et pauseår før de går videre. -Vi jobber også med holdninger og psykisk helse, men det er mange ulike løsninger og veier i et lærlingeløp. Fleksibilitet er viktig og bedriftene er opptatt av arbeidskraft og de legger ned mye ressurser for at de unge lærlingene skal ha det bra og søke seg dit som arbeidskraft. Bedriftene er stort sett opp å være attraktive som lærebedrifter for å få arbeidskraft, sa han.

7,5 prosent av elevene i Innlandet faller ut av videregående opplæring. Ny opplæringslov ivaretar fullføringsløpet i større grad og ivaretar retten til opplæring og åpner for nye løp og større grad av fleksibilitet og rettigheter. Lykkes du ikke første gang så har du rett til å forsøke

igjen. Karrieresentrene skal bidra til å hjelpe voksne med kompetanse men som manler fagbrev. En del søker flere fagbrev, så her er det mange muligheter for voksne.

Bedrifter som mangler kvalifisert arbeidskraft øker i Innlandet. Teknologi og industrifag har økt kraftig i antall lærekontrakter, informerte Bekkelund. Det har også skjedd en betydelig forskyvning av arbeidskraft og kompetanse. I bygg og anlegg har årlige lærekontrakter blitt redusert pga bransjen ligger nede nå med mange permitteringer. Helse og oppvekst: stabile tall og mange søkere. Det er for få elever fra helse og oppvekst som ender opp med fagbrev. Ofte velger de heller påbygg eller 3-årige studieløp i stedet.

Innvandrebakgrunn – andel.

-Vi er et av fylkene på bunn med antall læringekontrakter med folk med innvandrerbakgrunn og dette er alt for lavt, sa Bekkelund. Bedriftene må i større grad rekruttere fra denne delen av befolkningen. Noe skyldes trolig også diskriminering påpekte Bekkelund.

Flerkulturelt Råd mente at det bør i større grad være øremerkede plasser for fremmedkulturelle. Hun mente også at det må settes inn mer hjelp i lærlingeløpet for de fra Ukraina for eksempel. -Vi er opptatt av å påvirke her om inkludering og hvordan partene i arbeidslivet håndterer dette. Vi må jobbe videre med denne utfordringene og holdninger i samarbeid med flere for å hindre diskriminering, sa Bekkelund. Det er tross alt bedriftene som undertegner lærekontraktene. -Vi kan ekskludere lærebedrifter som ikke får lov å være det videre fordi de ikke ivaretar arbeidsmiljø, godt læringsmiljø og ikke bidrar til å hindre diskriminering.

-Skal vi fylle arbeidskraftbehovet som må virksomhetene også inkludere flere fremmedkulturelle, sa Bekkelund. Maj Sandum Thrane fra Nav Innlandet opplyste om samarbeidet med Karrieresentrene om å åpne for mer norskopplæring og det finnes også prosjektmidler for å forsterke dette. Maj C. Stenersen var tydelig på at diskriminering må vi snakke mye mer om for å inkludere flere. Mevlida Grabovica, Flerkulturelt råd i Innlandet sa at folk med fagbrev ofte ikke får muligheten i Norge fordi de ikke får fagutdanningen og kompetansen fra hjemlandet godkjent og her går man glipp av mye god arbeidskraft.

Sysselsetting av fagutdannede.

86 prosent av de som besto fagprøven er i arbeidslivet, sa Bekkelund og vi ligger høyest i landet sammen med Trøndelag. Vi har høy sysselsetting av de som tar fagutdanning.

Fylkeskommunene i Innlandet bruker øremerkede midler på rundt 50 mill innenfor fag- og yrkesopplæringen inkludert midler til språkopplæring og forsterket norsk. -Skolene våre skal være attraktive, ha kompetente lærere og ha høyteknologisk utstyr blant annet helselabber, roboter og automasjon. Vi har økt vår teknologipark innen de videregående skolene våre, sa Bekkelund. Vi har jobbet med kampanjer for å opplyse unge og sørge for at de tar selvstendige utdanningsvalg for hva de søker. Unge må bli mer opplyst for valgene de tar, sa han.

-Vi har etablert ordningen med læreplassgaranti som første fylkeskommune som en pilot. Her får elevene en garantert læreplass og pilotordningen videreføres i 2026. Vi har også en egen

handlingsplass for psykisk helse innenfor videregående skole og i møteplasser med lærlingene, avsluttet Bekkelund.

LO tok opp en del ting som bedriftene er opptatt av når det gjelder lærlingene som diskriminering for å få læreplass og en ukultur i bedriftene og de vil ta det videre. Maj C. Stenersen var opptatt av hvordan vi skal få flere unge i utenforskapet inn og elevenes bestemmelse i laget rundt unge. -Når kommer frafallet er det tidlig eller sent i avskallingen spurte hun og hvordan er overgangen og samarbeidet mellom Oppfølgingstjenesten (OT) og Nav? Bekkelund svarte at deres største utfordring er å hindre at elevene våre går over til Nav og får ytelse der og vi må heller finne gode løp gjennom de ordningene vi har. Vi vil heller ha dem tilbake fra Nav og jobbe enda tettere med Nav, sa Bekkelund.

Sak 26/2025 «Hva sier personbrukerne og arbeidsgiverne om Nav og våre tjenester?» v/ seniorrådgiver Vivian Andersen, Nav Innlandet

Andersen presenterte funnene fra årets personbrukerundersøkelse og arbeidsgiverundersøkelse i Innlandet. Det er gode tall for personbrukerundersøkelsen og brukere gir oss god score på tillit til Nav og at de blir møtt med respekt. Dette er helt grunnleggende for samhandlingen og oppfølgingen av brukerne våre, understreket Andersen. Vi får også en høy score på hvor fornøyde brukerne er med våre tjenester og dette har vært høyt de siste fem årene. Stadig flere velger å finne informasjon og utføre tjenester på nav.no. Aller mest fornøyde er brukerne med tjenestene de får i Nav Hjelpemiddelsentral.

Også i årets arbeidsgiverundersøkelse er det gode tilbakemeldinger. 9 av 10 arbeidsgivere i Innlandet er fornøyde med tjenestene i Nav totalt sett og dette er høyest i landet. Arbeidsgiverne opplever Nav som mer koordinert, samtidig som medarbeiderne har økt kompetanse for å bistå bedriftene. Virksomhetene opplever økt kompetanse hos ansatte i Nav innen inkludering og rekruttering. -79 % av virksomhetene har positive erfaringer med arbeidsinkludering og dette er svært gledelig, sa Andersen.

Minst fornøyde er arbeidsgiverne med det å komme i kontakt med riktig person. Trolig vil organiseringen av de tverrfaglige regionale TAG-teamene i Innlandet (Tjenester for ArbeidsGivere) bidra til å gjøre det enklere. Arbeidsgiverne er mindre fornøyd med sykefraværsoppfølgingen og tjenester innen inkluderende arbeidsliv enn de var i 2024. Arbeidsgivere er mindre fornøyd med kvaliteten på cv-er for arbeidssøkerne som de får tilsendt fra nav. Det jobbes med å øke kvaliteten på disse.

Sak 27/2025 Prosjektet «Likestilt arbeidsliv» i Innlandet.

Informasjon om innholdet i sertifiseringsordningen for bedrifter. Hvilke muligheter finnes for å få utføre tilbake i arbeidslivet og hvordan kan de bidra i arbeidskraftbehovet framover?

Innlegg om Likestilt arbeidsliv v/ Seksjonssjef Samfunnsutvikling Innlandet fylkeskommune, Randi Sletnes og Amanda Dybendal.

Deltakerne fikk bred informasjon om satsningen «Likestilt arbeidsliv» som det jobbes med i Innlandet. Fylkeskommunen har besluttet å ta sertifiseringen innenfor dette slik som Agder fylke.

-Vår jobb er å bidra til at flere bedrifter både private og offentlige går inn i ordningen og blir sertifisert. Forankringen ligger inn i regional plan for inkludering i Innlandet for å bidra til å være et inkluderende samfunn, sa Amanda Dybendal fra Fylkeskommunen. Vi er et fylke med flere eldre enn yngre. Mange står utenfor og mange jobber deltid særlig innenfor helse. Vi har også høyt sykefravær og relativt lavt utdanningsnivå. Vi er et mangfoldig samfunn med mange innvandrere og vi mangler arbeidskraft.

«Likestilt arbeidsliv» er en sertifiseringsordning for likestilling, mangfold og integrering. Får vi flere inn så vil det bidra til å løse mye av arbeidskraftbehovet, sa Sletnes og Dybendal. Det er likevel mer enn en sertifiseringsordning og er mer en måte å jobbe på som inkluderer flere. Ofte er privat næringsliv bedre enn offentlig sektor. Det er en ISO-sertifisering med mange samarbeidspartnere som et kvalitetssystem slik som i Agder, hvor mange kommuner og bedrifter er med og er sertifiserte. Like muligheter, like rettighet og like muligheter, altså innenfor et bredt felt.

Amanda Dybendal gikk gjennom de syv innsatsområdene fordi ulike utfordringer krever ulike tiltak. Vi skal samarbeide med Nav og Arbeidskraftløftet. Forankring og implementering krever at lederne er med på laget. Når det gjelder rekruttering og karriere handler det om å få mangfold i arbeidsstokken og inkludere flere og tilrettelegging og individuell tilpassing.

Arbeidsgivere som blir med kan bli mer attraktive for å tiltrekke seg flere, få ned sykefraværet og bli mer effektive i tjenesteproduksjon og innovasjon. Det bidrar totalt sett til et mer inkluderende arbeidsliv. Randi Sletnes understreket at dette har det vært forsket på. Amanda nevnte deretter eksempler på hva virksomhetene i Agder som er sertifisert har fått til og oppnådd.

Hva ligger i ordningen og hva får bedriftene?

Inneholder praktiske, konkrete verktøy og kompetanseheving. Det er en totaltpakke med mange ulike elementer. Erfaringsnettverk og rådgivning mellom sertifiserte virksomheter og på tvers av offentlig og privat sektor og alt er gratis. Fylkeskommunen går inn med en pott og dekker sertifiseringen for kommuner.

Det koordineres med Arbeidskraftløftet i Innlandet og samarbeidert på operativt nivå. Blant annet så jobbes det mot bedrifter som allerede har eller skal inngå samarbeidsavtaler med Nav. I Innlandet det noen virksomheter som allerede er sertifisert.. Blant annet ønsker Forsvaret å gå inn.

Kommentarer og innspill

Flerkulturelt Råd v/ Grabovica. Folk med innvanderbakgrunn får ofte ikke sjansen til å vise hva de kan, de kommer ikke inn. Blant annet at fagbrev og kompetanse de har med seg ikke godkjennes. Oppfordret også Nav til å tenke nytt rundt sosialhjelpbidrag til barnehage, SFO og bostøtte. Når de går ut i jobb må de dekke slike utgifter selv dette selv. Det må lønne seg å jobbe.

SAFO v/Nilsson. Mange funksjonshemmede ønsker seg jobb og det må tilrettelegges bedre for det.

Hjelpemiddelsentralen v/ Sørbø. De vil gjerne samarbeide om tilrettelegging. Hjelpemiddelsentralen har stor kompetanse innen helseutfordringer som ADHD og diagnoser

som ikke synes.

FFO v/ Stenersen. Mange i utenforskap ønsker seg innenfor og vi er utålmodige som representanter for brukerorganisasjonene når behovet for arbeidskraft er så stort.

FFO v/ Larby. Mennesker med funksjonsnedsettelse må komme i arbeid. Hvordan jobbes det mot de ulike kommunene i arbeid for å få med funksjonsnedsettelse i jobb.

Sletnes svarte at politisk ledelse ønsker satsningen og er positive. Vi går i større grad inn og skreddersyr for kommunene og bistår kommunen, slik at det ikke oppfattes som merarbeid for administrativ ledelse. Viktig å komme i gang noen steder med inkludering blant annet av innvandrere og fremmedkulturelle og dette er holdningsarbeid som tar noe tid. Vi må ha flere som dere i brukerutvalget som kan framsnakke denne satsningen. Vi snakker om et arbeidsliv uten skranker, sa Randi Sletnes fra Fylkeskommunen.

KS v/ Rusten. Vi skal jobbe mer med både politisk og administrasjonen med dette området og vi må jobbe på flere fronter både med inkludering og få ned sykefraværet for kommunene.

LO v/ Gillerhaugen. Vi skal også jobbe for et inkluderende arbeidsliv fra LO's side. Det er likevel en utfordring for hardt pressede kommunene å få inn folk som ikke kan jobbe hundre prosent. Det er også en utfordring at mange lavterskel arbeidsplasser forsvinner og blitt robotisert.

Sletnes svarte at det er mye å gå på når det gjelder avlastningsjobber innenfor ulike arbeidsplasser for å avlaste andre stillinger. Dette handler om oppgavedeling og innovasjon. Man må se på jobbene og se hva de trenger hjelp til og tenke utenfor boksen og tenke nytt.

Nina Vaage fra Nav Innlandet tok opp inkludering og det å gå utenfor kvalifiseringsprinsippet ved ansettelser i Nav som kan være vanskelig. Mange søkere trenger tilrettelegging i mindre stillingsbrøker. En del kan ha utfordringer slik at de ikke kan jobbe fast pga dårlige perioder.

Maj Sandum Thrane, fra Nav Innlandet nevnte eksempler på inkluderingskompetanse og tilrettelegging og hvilke verktøy og løsninger som faktisk finnes, blant annet med oppfølging av personer og arbeidsgivere som trenger det i inkluderingen. Vi må rede grunnen til at flere søker.

KS v/ Rusten. Eksempel på å forsøke å være åpen og heller bruke handlingsrommet for å få flere inn. Hvordan kan man komme rundt kvalifikasjonsprinsippet, holdninger og praksis og finne de gode historiene.

Randi Sletnes fra Fylkeskommunen utfordret Nav Innlandet til å bli med sertifiseringsordningen og bli i Likestilt arbeidsliv, tenke nytt i utlysningstekster ol.

Sak 28/2025 Referat fra forrige møte og aktuelle saker framover.
Referatet ble formelt godkjent.

Tema framover. Inkludering og ungdom må være med.

Hvordan endres unges adferd seg nå som de skal inn i arbeidslivet?

Hvordan går det videre med dem som har fått læreplass og hvorfor blir de borte?

Få inn en bedrift som kunne noe om inkludering av unge sett ut fra et bedriftsperspektiv.

Ikkomm har vært tidligere. Stange Furnes jernstøperi i Stange har lavterskeltilbud. Veidekke jobber med unge og fått fagbrev. Bedrifter fra anleggsbransjen Lillehammer Stillasutleie,

Unge med delkompetanse og kun kompetansebevis. Hva med disse og hvordan inkludere dem som ikke har full kompetanse, men likevel står utenfor. Hvem er det vi teller på statistikken?

Det jobbes videre med handlingsplanen for kommende tema i 2026.

Fra nyttår går Erling Sørbøen ut og blir vararollen og Hanne Kveseth overtar rollen.

Det mangler noen varaer fra flere organisasjoner og vi forsøker å få inn noen som vara eller eventuelt en felles vara.

Møteplan for 2026.

1. Fredag 13. februar 2026. Kl 0930-1430. Opplæringsdag. Teams. Alle brukerutvalgene.
2. Onsdag 22. april Kl 0930-1430. Fysisk møte på Hamar.
3. Mai 2026. 2 dager i Oslo i Direktoratet. Opplegg/møte med ny avdeling for Brukeropplevelser. Tilpasses til når avdelingen skal ha et opplegg hvor brukerutvalget kan bli med. Kommer tilbake med dato. Ønske fra Maj 20-21 mai 2026 i Oslo (rett før pinse).
4. Torsdag 24. september eller 30. september (dato endret etter møtet) 2026. Kl 0930-1430. Fysisk møte på Hamar
5. Torsdag 19. november 2026. Kl 0930-1430. Fysisk møte på Hamar.

Neste møte: 13. februar 2026 kl 0930-1430. Opplæringsdag. Teams.