



Voss herad



Politisk verkstad om “Mangfald og inkludering”

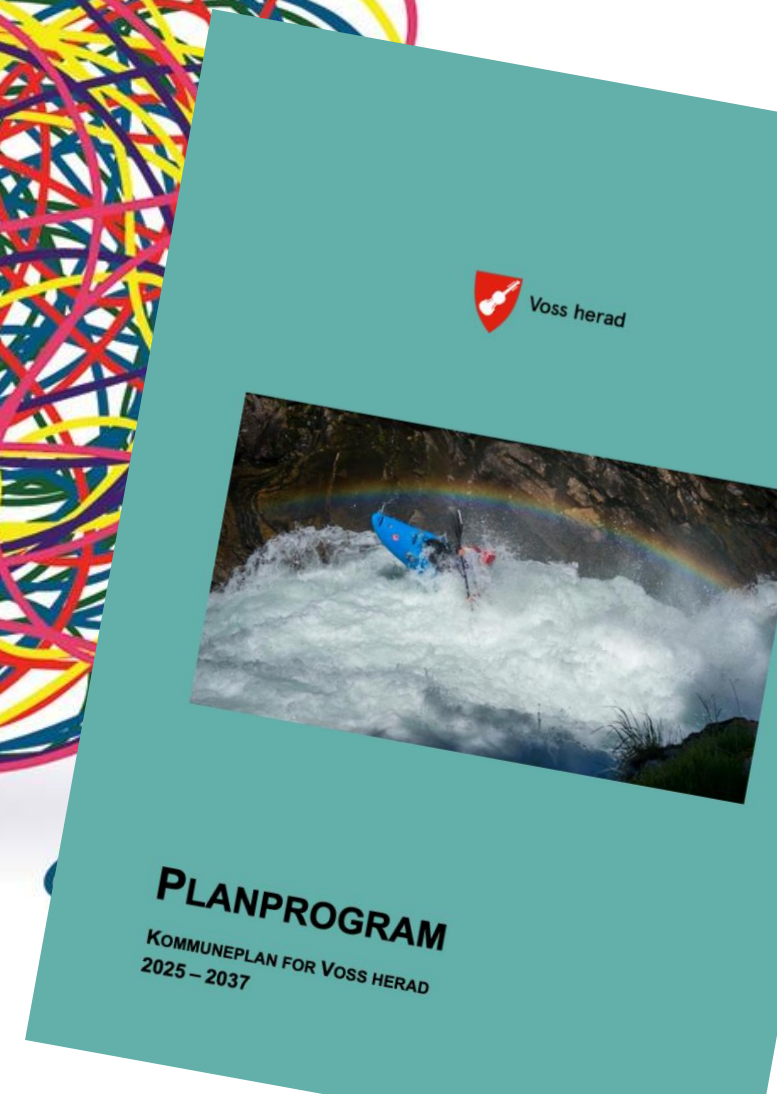
15. Mai 2025/ GU/MRJ

Opplegg 15/5

Klokka	Kva	Kven
0900-0905	Velkommen – intro til dagen	Ordførar
0905-0915	Definisjonar – utgangspunkt <i>Utanforskap, mangfald, inkludering</i>	Gunnhild
0915-0930	Arbeid og i aktivitet – føringar i arbeidet	Merethe
0930-0935	Intro gruppearbeid	Gunnhild
0935-0940	Beinstrekk	
0940-1045	Gruppearbeid	4 bord/ 4 tema/ 4 vertar (Merethe, Kirsten, Elizabeth, Kristina,)
1045-1050	Oppsummering	Ordførar
1050-1055	Vegen vidare	Gunnhild



- Klima, miljø, natur og beredskap
- Vossingane (vekst, velferd og virke)
- Utanforskap







Kvifor dela alle opp i kategoriar?

Frivilligheit

Universell utfordring

Barnefattigdom

LBHTQ+

Korleis integrera?

Innvandring

Mental helse

Natur og kultur som folkehelse

God helse

Mobbing

Kva betyr 'utanforskap'?

Alle i arbeid og aktivitet

Kunnskap om 'mangfald'

Møteplassar

Familiefattigdom

Omgrepsavklaringar

Gode kommunale tenester

Flyktningar

Definisjon «utanforskap»

- Utanforskap kan definerast som ein tilstand der individ eller grupper er ekskludert frå viktige samfunnsområde, som arbeidsliv, utdanning, sosialt nettverk, og politisk deltaking.
- Dette kan skje på grunn av ulike faktorar som økonomisk fattigdom, diskriminering, helseproblem, eller manglande tilgang til ressursar og støtte.



Ein skil gjerne mellom objektiv og subjektiv utanforskap.

Objektiv utanforskap er enkeltpersonar, eller ei gruppe menneske med manglande sosial kopling til samfunnet rundt seg. Døme på dette kan vera personar som ikkje deltek i arbeidslivet eller er i utdanning, eller grupper som manglar språkleg eller kulturell tilknyting til samfunnet elles.

*Ved subjektiv utanforskap kan individet gjerne delta på ovannevnte arenaer, men likevel ha ei oppleving av å stå utanfor.
(NORCE, 2021)*

Definisjon «mangfald»

- Mangfald refererer til variasjonen og forskjellane mellom menneske i eit samfunn eller ei gruppe.
- Dette kan inkludera forskjellar i etnisitet, kultur, religion, kjønn, seksuell orientering, alder, funksjonsevne, og sosioøkonomisk status. Mangfald handlar om å anerkjenne og verdsetta disse forskjellane, og å skapa et inkluderande miljø der alle har like mogelegheiter til å delta og bidra.
- Mangfald kan berika samfunnet ved å bringa ulike perspektiv, erfaringar og idear saman, noko som kan føra til innovasjon og betre løysingar på utfordringar.



Om «inkludering»

- Å inkludera betyr å sørge for at alle menneske, uavhengig av bakgrunn, eigenskapar eller erfaringar, får høve til å delta og bidra i eit fellesskap. Det handlar om å skapa eit miljø der alle føler seg velkomne, respekterte og verdsette.
- Inkludering inneber å aktivt arbeida for å fjerna barrierar som kan hindra deltaking, og å fremja like moglegheiter for alle.
- Inkludering kan skje på mange område, som i skulen, på arbeidsplassen, i fritidsaktivitetar og i samfunnet generelt. Det handlar om å anerkjenna og verdsetja mangfald, og å skapa eit fellesskap der alle kan kjenna seg som ein del av noko større.



«Arbeid er et gode. Arbeid gir inntekt og mulighet for å forsørge seg selv og familien. Det gir mening til tilværelsen og muligheter for mestring. Arbeid kan forbedre helsen og forebygge ensomhet og isolasjon. Hver dag legges grunnlag for læring, utvikling og verdiskaping i kollegafellesskap på arbeidsplasser over hele landet.»

Statsbudsjettet 2025:

Vil bruke over 770 millioner kroner for å få fleire i jobb

Pressemelding | Dato: 07.10.2024

Regjeringa styrkjer innsatsen for å få fleire inn i arbeidslivet. Det skjer gjennom auka satsing på arbeidsmarknadstiltak og nye tilbod til unge. Målet er å få fleire i jobb og færre på trygd.

Meld. St. 33

(2023–2024)

Melding til Stortinget

En forsterket arbeidslinje

– flere i jobb og færre på trygd





Arbeid og aktivitet

"Korleis arbeid og aktivitet bidreg til inkludering og mangfald – og vårt bidrag i arbeidet."

Merethe R. Johansen, avd.leiar Nav Voss

Kva meiner me med arbeid og aktivitet

- Arbeid: ordinært løna arbeid, med lønstilskot, praksis, arbeidstrening
- Aktivitet: auka deltaking i arbeidslivet

Status april 2025



ABO110 Brukere i arbeidsrettet oppfølging. Tidsserie måned

Målgrupper

Rapport kjørt: 02.05.25 16:25

Periode: 2024 mnd 10 - 2025 mnd 04

- - - - - 1235 Nav Voss

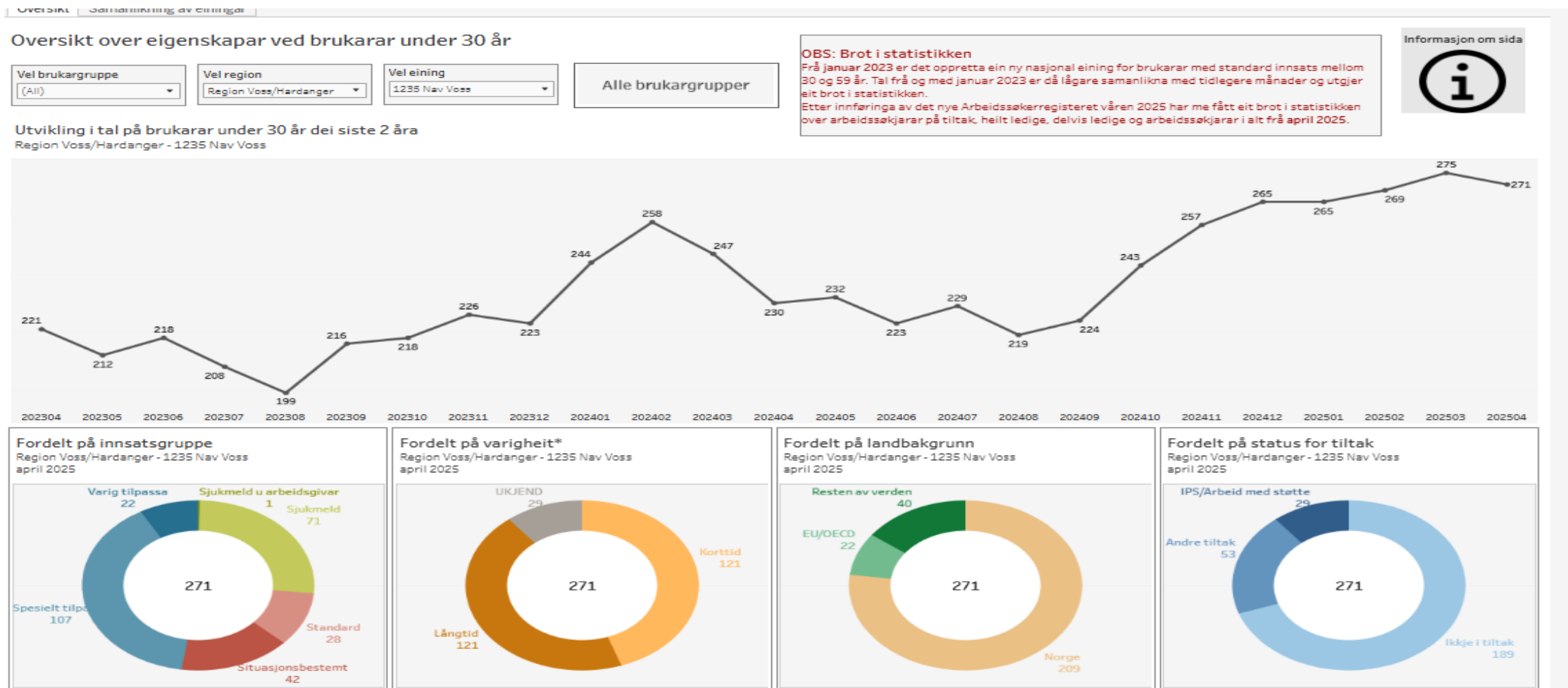
	Antall brukere i arbeidsrettet oppfølging	Antall med avklart innsatsbehov	Antall med Standard innsats	Antall ved NOE 4154	Antall uten 14a vedtak	Antall langtids søkere	Antall Innvandrere fra landgruppe 3	Antall under 30 år	Antall omfattet av Ungdoms garanti 2023	Antall under 30 år med Situasjons bestemt innsats	Antall under 30 år med Spesielt tilpasset innsats	Antall med Spesielt tilpasset innsats	Antall med AAP
2025 mnd 04	868	828	77	*	32	14	197	223	156	49	107	442	408
2025 mnd 03	874	841	82	*	29	14	199	219	154	45	109	436	404
2025 mnd 02	882	851	81	*	24	15	201	225	158	50	108	439	400
2025 mnd 01	884	848	87	*	25	14	197	224	154	49	105	427	387
2024 mnd 12	853	810	68	*	31	14	198	220	156	48	108	416	373
2024 mnd 11	843	805	73	*	22	15	191	215	148	43	105	400	359
2024 mnd 10	823	762	63	*	35	14	185	204	137	39	98	390	353

Arbeidsretta oppfølging

- 868 brukarar er i arbeidsretta oppfølging/tiltak via Nav Voss.
- 197 er innvandrar utanfor EØS
- 223 er ungdom



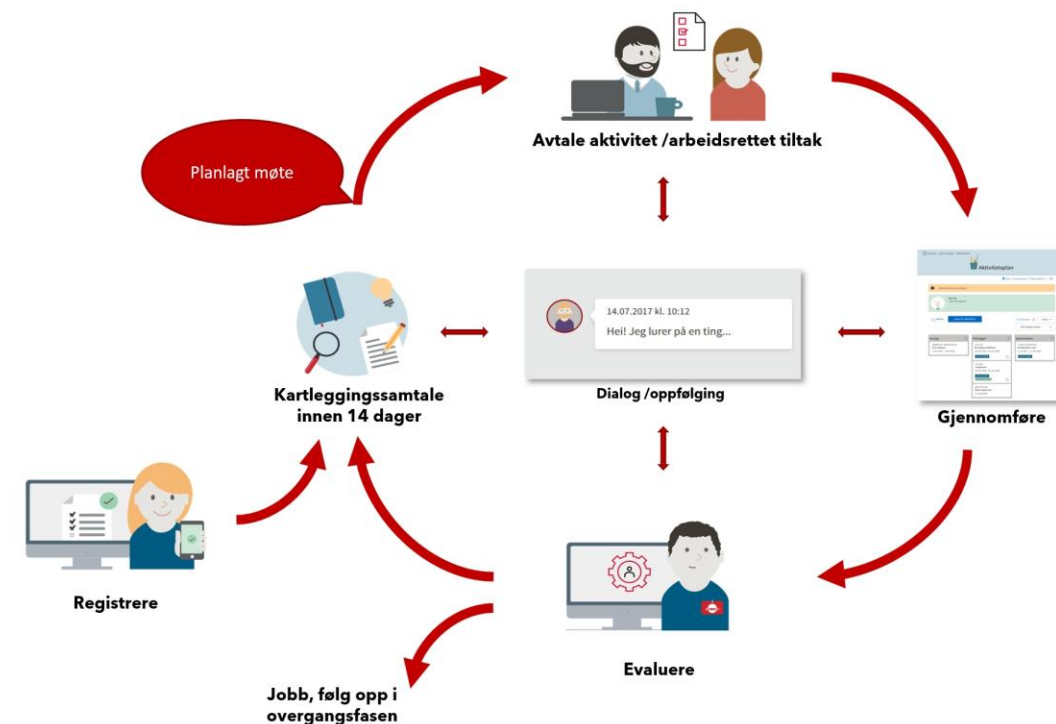
Ungdom



Ungdomsgarantien

- **Ungdomsgarantien**, som trådte i kraft 1. juli 2023, representerer ei forskriftsfesta styrking av ungdomsarbeidet. Den sikrar tett oppfølging av unge frå dei fyller 16 år og fram til dei fyller 30 år, med særleg vekt på tilpassing til den einskilde sine føresetnader, behov, jobbønske og situasjon i arbeidsmarknaden.

- Alle i målgruppa får tildelt ein fast kontaktperson i NAV. Denne personen skal, i samarbeid med den unge, arbeidsgjevarar, helsetenesta og utdanningssektoren, skape individuelt tilpassa løysingar. Dette bidreg til å avklare og kvalifisere unge for tilgjengelege stillingar, med den unge i ei aktiv rolle i planlegginga av aktivitetane.



Ungdomsgarantien

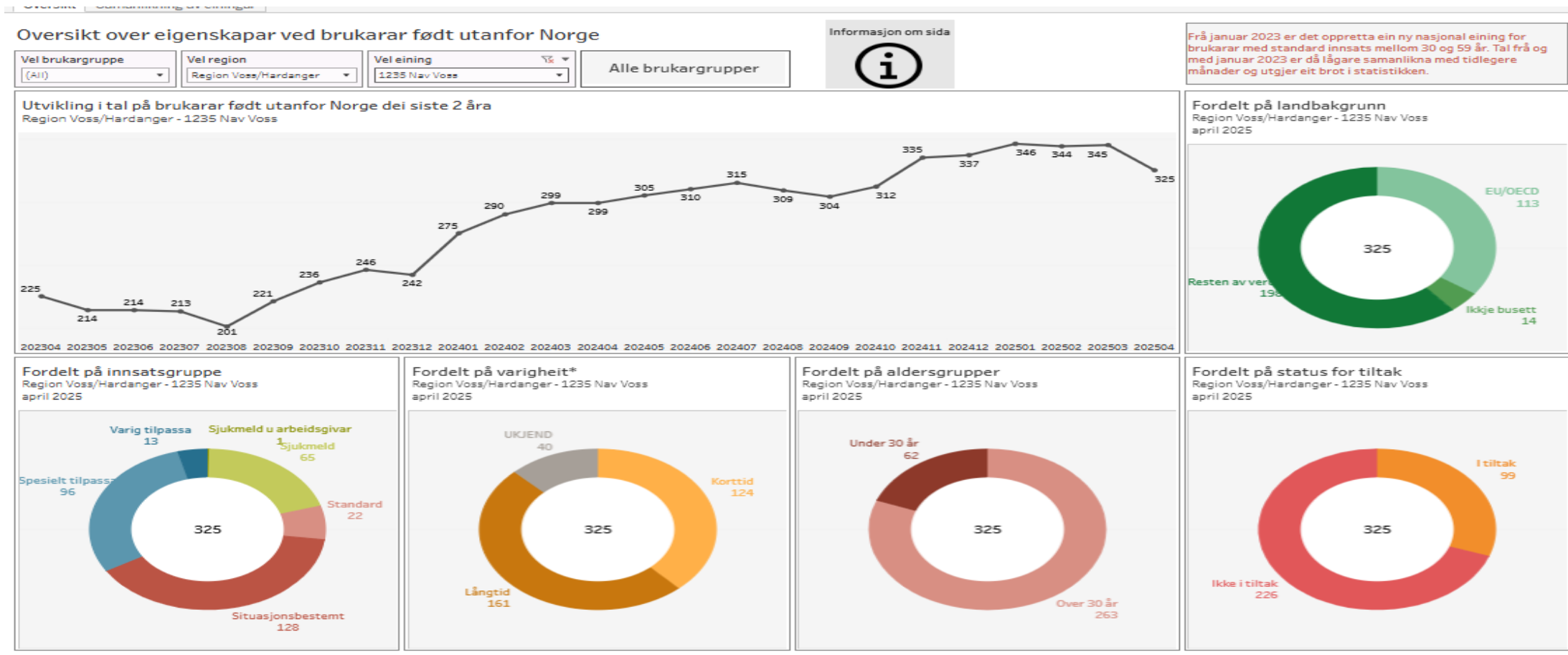
- Å hjelpe fleire unge.
- Me har eit klart mål.
- Krav.
- Inkludering er lagarbeid.
- Norsk arbeidsliv trenger dei unge.
- Overgang frå ungdomstida til vaksen



Innvandrarar på Voss

- Ved inngangen til 2025 hadde Voss 16 436 innbyggjarar,
 - 13,3 % av befolkninga har innvandrarbakgrunn (11,6 % innvandrarar, 1,7 % norskfødte med innvandrarforeldre) mot 21,4% for landet
 - Største innvandrargrupper: Ukraina, Polen, Syria og Eritrea
 - 45 % er flyktningar og familiemedlemmer, 24 % arbeidsinnvandrarar 17 % familieinnvandring
 - 52 % av innvandrarane har budd i Noreg i under 5 år
 - Alderssamansetting: 54 % mellom 30–54 år, 18 % i skolealder (6–19 år)
 - Innvandrarbefolkninga er yngre enn befolkninga elles i Voss
-
- Kjelde: Kjetil Solvi Nordstrøm, leiar for Barne og familietenestene i Voss herad

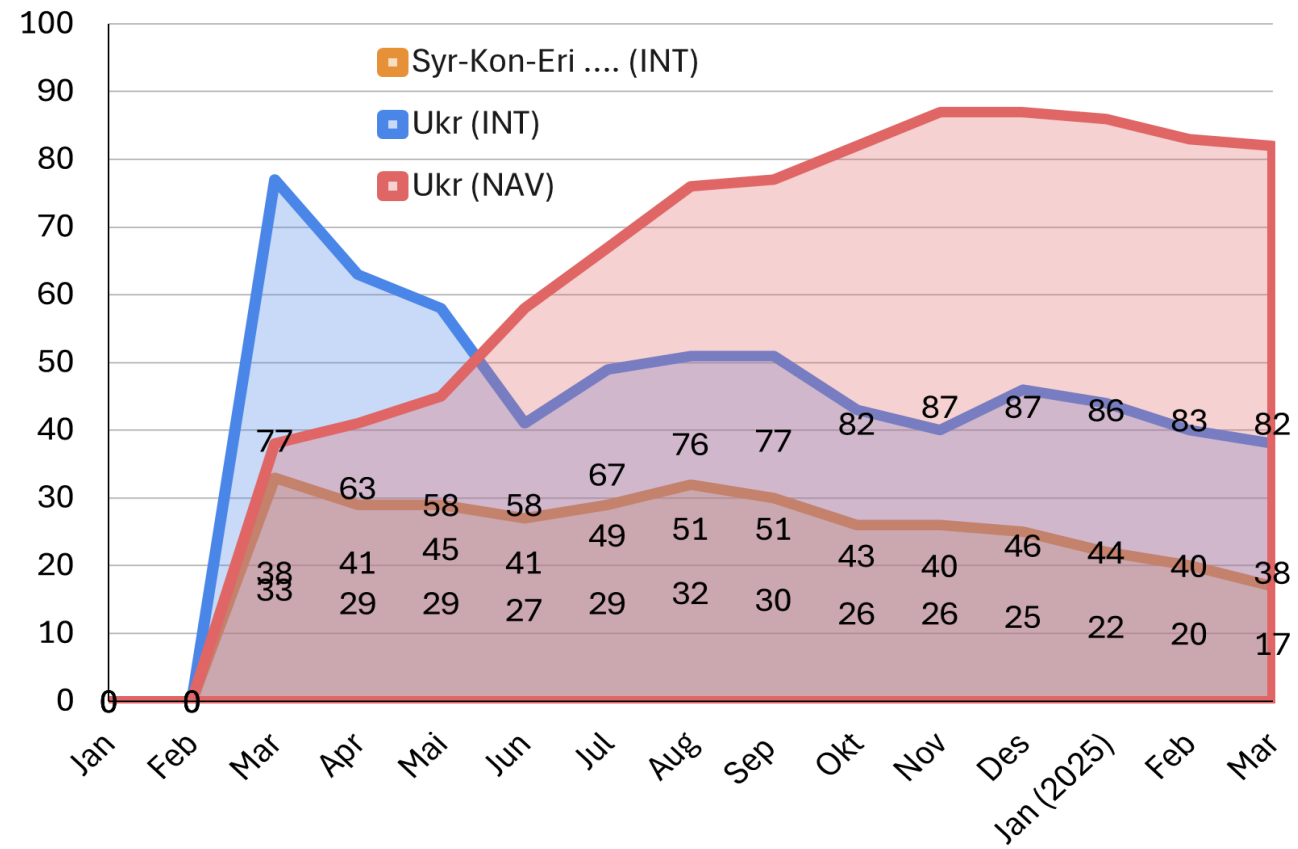
Sysseissetting



Sysseisseting! Samarbeid mellom nav og integrering

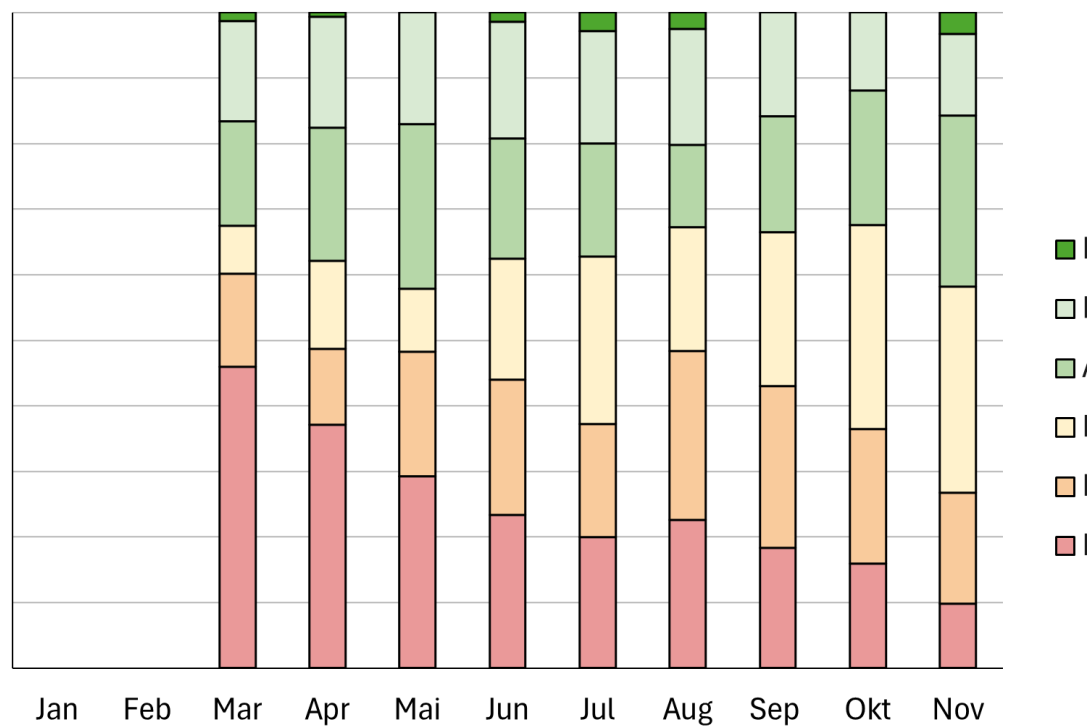
- Suksess med sysseisseting av ukrainske flyktningar



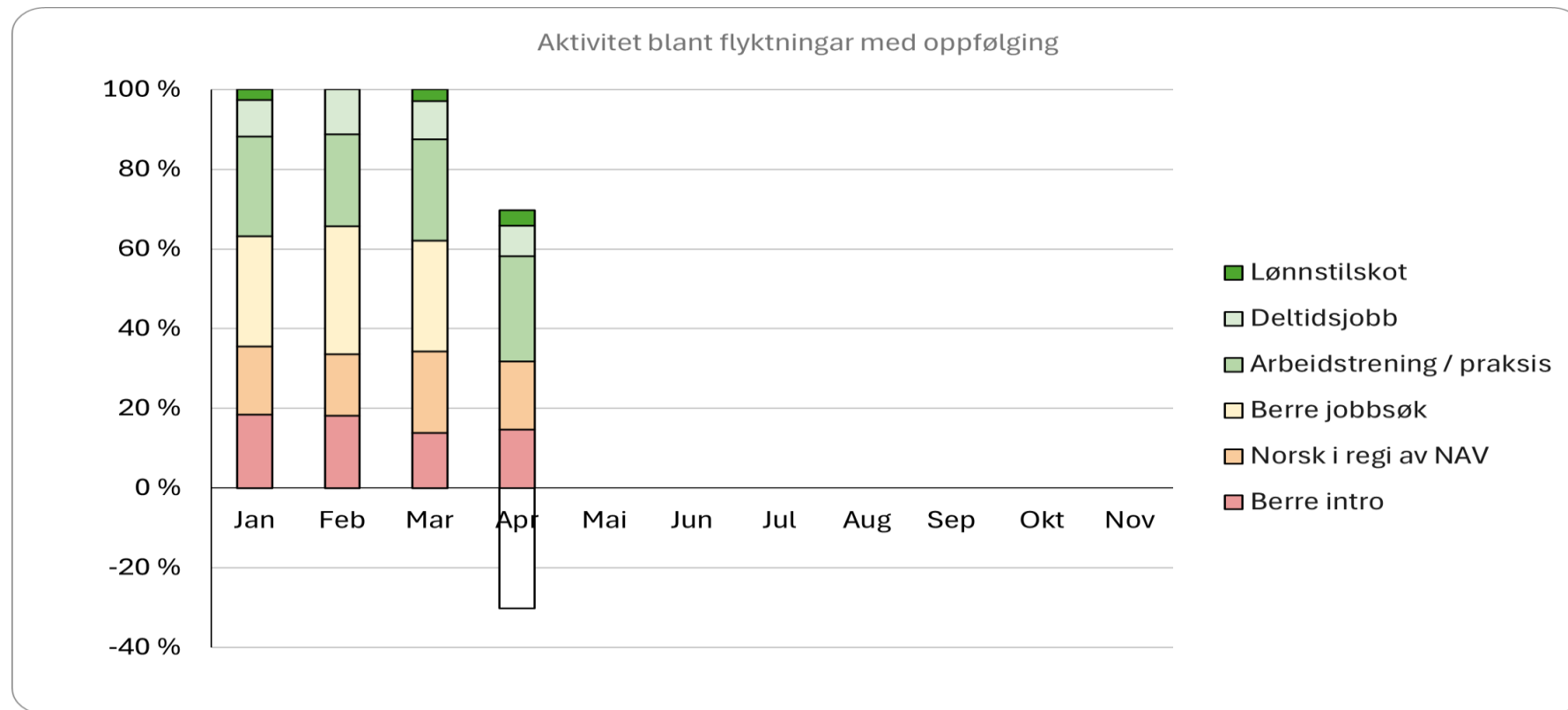


Tall 2024

Aktivitet blant flyktningar med oppfølging



2025



Introduksjonsprogram

Integreringsverdi av arbeid

Introduksjonsprogrammet i kommunen – skal fremje flyktnings integrering i det norske samfunnet og arbeidslivet.

- Arbeid gir meir enn berre inntekt – det gir mening, identitet og struktur i kvardagen.
- Bidreg til utvikling av språk, nettverk og fellesskap i lokalsamfunnet.
- Gir kjensla av å vere nyttig og del av noko større.
- Foreldre som deltek i arbeidslivet er rollemodellar for barna.
- Større sjanse for at barna også deltek og utdannar seg.
- Bidreg til langsiktig integrering og sosial mobilitet.



Utanforskap og mangel på tilhørrelse

Utanforskap svekkjer livskvalitet og kjensla av fellesskap.

Å ikkje kjenne tilhørrelse kan føre til passivitet og mistrivest.

Ei ny undersøking og rapport om rasisme og diskriminering viser at flyktningar og innvandrarar på Voss opplever at dei har større vanskar med å få jobb, få faste stillingar og bli inkluderte i arbeidslivet på Voss.

Funn frå undersøkinga om rasisme og diskriminering



«Hvorfor betyr ikke ansiennitet noe?»

En informant fortalte at hen i lang tid har fått signaler fra sjefen om å bli fast ansatt, men føler seg stadig forbigått av kolleger med kortere arbeidserfaring og ansiennitet. I intervjuet pekte informanten

«Det får meg til å føle meg utrygg»



En ung informant forteller at vedkommende har opplevd nedsettende kommentarer basert på utseendet fra andre jevnaldrende. Selv om informanten på den ene siden forteller at hen «ikke bryr seg», fortell

Nei ... Nå bryr jeg meg nesten ikke lenger, fordi det har bli det er jo veldig dumt. Fordi det sårer meg jo hver gang dei at det er jo veldig rart å gjøre sånn, bare fordi jeg er litt an. Kanskje de bare synes det er gøy, og ikke gjør det med vilje, jo ikke det er gøy da. Det får meg til å føle meg utrygg. Hv møter dem igjen?



«Ensomt å være den eneste fargede i rommet»

Folk kan synes det er greit å kommentere andres opprinnelse, for eksempel ved å spørre: «Hvor er det du egentlig kommer fra?» eller ta på håret ditt uten samtykke. De kan også bygge på stereotypier, som å kalle det «african time» hvis du kommer for sent. Slike opplevelser kan være vanskelige å håndtere, spesielt når du er den eneste personen fra et ikke-vestlig land i rommet. Kanskje du møter disse små hendelsene hver dag og føler et ansvar for å forsvare eller forklare deg. Det synes jeg kan være ensomt. Det kan være ensomt å være den eneste «fargede» i rommet.



«Noen tenker at ukrainere ikke vil jobbe»

En informant fortalte at hen ikke kvalifiserer til det norske arbeidsmarkedet på grunn av for lave norskerdigheter. Hen beskriver en slags sammensatt eller

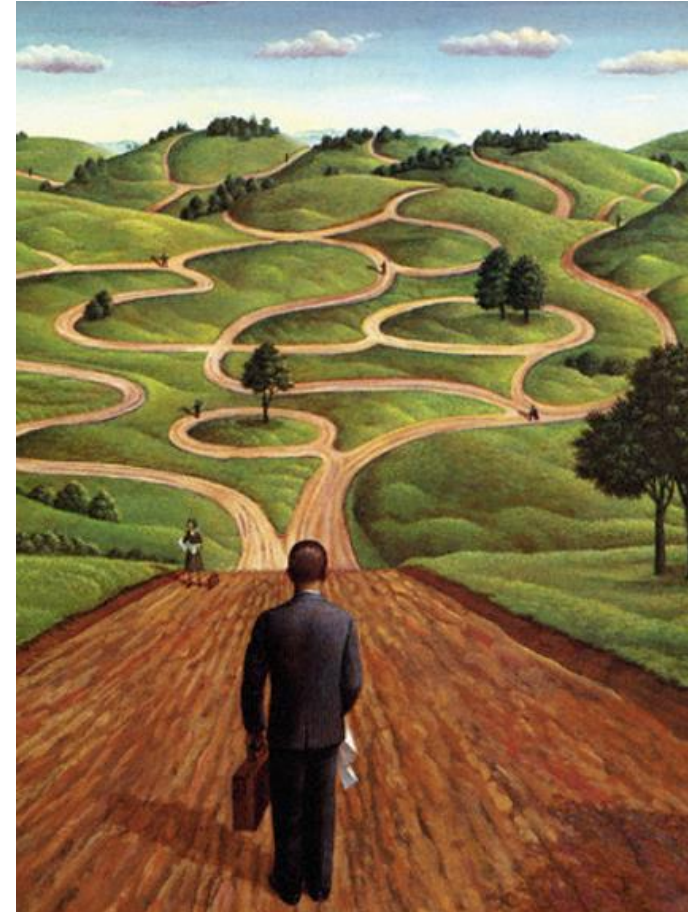


«Reise tilbake dit dere kommer fra»

En informant som jobber i skolen, deler en hendelse der en elev ble utsatt for rasistiske kommentarer på gaten:

Jeg hadde en elev på skolen som vanligvis var i solskinnshumør og munter. Så en dag opplevde jeg at vedkommende var litt trist. Jeg gravde i hva det gjaldt, og det viste seg at på søndagen i forkant, på vei til butikken, hadde eleven møtt en beruset mann på veien. Mannen hadde ropt «neger» og bedt hen om å «reise tilbake dit dere kom fra». Dette skjedde på gaten her i Voss. Det gjorde sterkt inntrykk. Jeg hjalp med å anmelde hendelsen, fordi det var viktig å vise at dette ikke er greit.

- Arbeid er ein viktig sosialiseringsarena.
- Flyktningar som får delta i arbeidslivet, opplever auka livskvalitet og tilhøyrse.
- Eit inkluderande arbeidsliv er avgjerande for integrering – både no og i framtida.





Spørsmål?

Grupper og tema

Gruppe 1 Ungdom i arbeid og aktivitet	Gruppe 2 Aktivitet, arbeid og fellesskap. Aktive innbyggjarar gjev betra folkehelse	Gruppe 3 Integrering gjennom møteplassar og felles aktivitet	Gruppe 4 Mangfald på skule og arbeidsplass
Håkon	Ragnhild	Judy	Aud Marit
Stein Helge	Dag	Benedicte	Tonje S
Iril	Lars Gunnar	Knut Ståle	Sveinung
Tonje O	Elin	Bridget	Øystein
Hilde			
<i>Merethe</i>	<i>Elizabeth</i>	<i>Kirsten</i>	<i>Kristina</i>

Spørsmåla

- Korleis få fleire unge i arbeid og aktivitet? (Merethe)
- Korleis kan me få fleire aktive innbyggjarar i Voss herad? (Elizabeth)
- Korleis få betre integrering gjennom møteplassar og felles aktivitet? (Kirsten)
- Korleis leggja best mogeleg til rette for mangfald på skule og arbeidsplass (Kristina)

Forslag til tiltak/ satsing – Barrierar - Prioriteringar

Metode gruppearbeid

Pyramidediskusjon

Tenkja sjølv	(5 minutt)
To og to	(15 minutt)
Gruppediskusjon	(35 minutt)
Oppsummering i plenum	(5 minutt kvar)



Roller

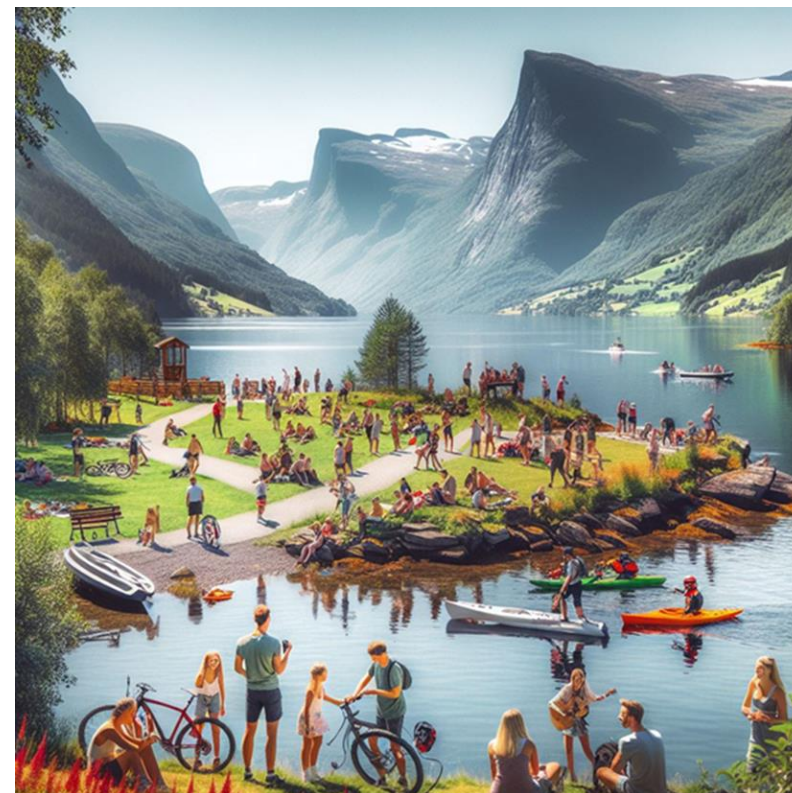
Rolle gruppeleiar:

Bestemma kva som skal bli skreva ned
Konkludere og oppsummera forslag i plenum
Halda styr på gruppa

Rolle sekretær:

Passa på at alle i gruppa slepp til
Forhalda gruppa til tema
Skriva viss ikkje gruppeleiar tek dette på seg
Svara ut spørsmål om mogleg

Gunnhild tar tida og hjelper til på gruppene viss trong for det



Vegen vidare

- Strategiar i ny KPS?
- Innspel til Strategi helse og omsorg?
- Innspel til arbeidet med temaplan mangfald og inkludering?
- Vidare satsingar i regi av kultur og fritid – også i samarbeid med frivillig lagsliv?
- Vidare satsingar i regi av Kirkens bymisjon og/ eller Røde kors?

