

18 - Arbeidsledige unge - merket for livet

00:00:00 Vilde Hoff Bernstrøm

Hei og velkommen til siste samsvar før sommerferien. Velkommen også til de som streamer dette her.

00:00:08 Vilde Hoff Bernstrøm

Og gratulerer til oss alle for samsvar fylte 2 år nå i juni.

00:00:14 Vilde Hoff Bernstrøm

Og hvilken bedre måte å feire det på med å snakke om en av Dagens største samfunnsutfordringer? Arbeidsledige unge. Og da starter vi med Christer hyggen fra nova som skal fortelle oss hvordan arbeidsgiverne se på disse unge med hull og tiltak i sine CR.

00:00:40 Christer Hyggen

Mens Europa på mange måter er i ferd med å riste av seg finanskrisa, så er det noen som bærer den med seg videre. Det er noen som er merket av den, og disse noen er ofte.

00:00:50 Christer Hyggen

Og gjerne de unge, fordi det er særlig de unge som rammes da dårlige tider i arbeidsmarkedet. Det er de som blir sånn utenfor, eller som slippes inn på dårligere vilkår.

00:01:03 Christer Hyggen

Finanskrisen fikk særlig alvorlige konsekvenser for unge over hele Europa, blant annet i form av store utfordringer i arbeidsmarkedet.

00:01:12 Christer Hyggen

Som forskere i 9 land, så jobber vi her på nova med prosjektet legosett, som er et prosjekt som skal bidra til å samle noe av den kunnskapen vi føler vi trenger for å bidra til utforme politikk som kan redusere eller være med å redusere mulige negative konsekvenser av det å være i utkanten av arbeidsmarkedet på kort eller lang.

00:01:34 Christer Hyggen

Et av kunnskapshullene vi ønsket å fylle. Det handler om portvokterne til arbeidsmarkedet om arbeidsgiverne. Det er disse som helt konkret bestemmer hvem som slippes inn og hvem som holdes utenfor arbeidsgiverne eller de som skal rekruttere.

00:01:51 Christer Hyggen

De skal kort tid med begrensede ressurser og begrenset informasjon danner seg. Et bilde av søkerens produktivitet og egne egnethet for stil.

00:02:01 Christer Hyggen

Du benytter mange forskjellige strategier.

00:02:03 Christer Hyggen

For å øke presisjon, minimere risiko men den første strategi er altså å se på CV.

00:02:10 Christer Hyggen

En ulempe med unge CV er at de gjerne er korte. De har ikke hatt tid til å samle seg erfaring. Det betyr at hver enkelt oppføring eller manglende oppføring ICV blir ekstra.

00:02:22 Christer Hyggen

Så med finanskrisen i bakspeilet, så vet vi at det er mange unge i Europa som har måttet starte karriere i et vanskelig arbeidsmarked.

00:02:30 Christer Hyggen

Og dersom det ikke finnes jobber til deg eller jobber du er kvalifisert for, så må du gjøre noe annet.

00:02:36 Christer Hyggen

Det kan hende du må gå ledig delta på arbeidsmarkedstiltak, gå tilbake til utdanning eller ta en jobb du for eksempel er overkvalifisert for det kan hende du blir tvunget til å skifte jobb, ofte jobbe midlertidig, kanskje vekslende med perioder med ledighet. Hva slags signaler sender sånne CV til arbeidsgiver?

00:02:57 Christer Hyggen

Hvis vi skal tro siste ukens medieoppslag, så er det bare positivt i hvert fall hotell, frisør og vokterbransjen hull ICV en betyr ingenting for disse. Du bor masse ressurser i de unge som har vært på nav kan vi lese i Dagbladet. Det er fint, men gjelder denne oppfatningen alle arbeidsgivere og er det egentlig sånn i praksis, eller har du bare kjeften, lurer vi på?

00:03:21 Christer Hyggen

Så hvis vi starter her da med kjeften. Dette er svaret på spørsmålet fra en survey vi sendte ut til arbeidsgivere i 4 europeiske land. Vi spurte dem direkte om de ville hatt motforestilling å ta ansette en ung med fersk ledighets erfaring, og de fleste sier jo at, nei, det spørs det handler om så mye mer likevel. Hvis vi ser på denne figuren. Sveitsiske og norske arbeidsgivere er åpenbart mer skeptisk til å ansette 2 nye ledige, mens arbeidsgivere i Bulgaria, Hellas land, som har betydelig høyere ledighet i større grad uforbeholden svar er nei.

00:03:53 Christer Hyggen

På dette spor.

00:03:55 Christer Hyggen

Hva med deltakelse på arbeidsmarkedstiltak øker eller reduserer dette sjansen for å få jobb? Ifølge arbeidsgiverne ser noe av det samme mønsteret norske og sveitsiske arbeidsgivere mener i større grad enn arbeidsgivere i Bulgaria og Hellas at deltakelse på arbeidsmarkedstiltak reduserer sjansen for å få jobb.

00:04:12 Christer Hyggen

Men det betyr liksom ikke så mye denne store oransje biten her. Det spørs. Dette er altså hva arbeidsgiverne sier.

00:04:20 Christer Hyggen

Men hva gjør de? Hva gjør de når de står overfor disse unge håpefulle søkerne?

00:04:27 Christer Hyggen

For å nærme oss et svar på dette, så har vi simulert første del av en ansettelsesprosess. Den fasen jeg var arbeidsgiverne screener CV er på jakt etter signaler om produktivitet eller signaler eller varsel-signaler om det motsatte måten å gjøre det på, er at vi samlet har utlyste stillinger gjennom de vanligste utlysningsskanalene for stillinger før vi fikk arbeidsgiverne til å vurdere et sett av våre søkere.

00:04:51 Christer Hyggen

Søkerne våre så omtrent sånn ut. Arbeidsgiverne fikk se v fra unge søkere, men veldig skjematisk oversikt over utdanning og arbeidshistorikk fra endt utdanning og frem 5 år framover.

00:05:05 Christer Hyggen

Vi må manipulerte disse scenene, sånn at de varierte med hensyn til ulike former for mismatch mellom utdanning og arbeidserfaring, ulike former for løs og usikker tilknytning til arbeidsmarkedet, ledighet og deltakelse på arbeidsmarkedstiltak. Så det vi gjør her, det er at vi altså direkte tester gjennom et eksperiment. Hvilke signaler unge CV er sender til arbeidsgiverne, hvordan arbeidsgiverne vurderer litt hullede og litt rufsete cv.

00:05:32 Christer Hyggen

På denne måten, så så lærer vi om hva som kan lede til at en søknad til en ung søker havner høyere eller lenger ned i bunken av søknader og dermed om de i det hele tatt blir tatt med videre til denne. Det spørres vurderingen som arbeidsgiverne snakker om.

00:05:50 Christer Hyggen

Jeg skal ikke si noe mer om metode, men se at dere kan lese mer om det på nettsiden vår.

00:05:55 Christer Hyggen

Skal vise resultatet.

00:05:57 Christer Hyggen

Først ikke overraskende arbeidsledighet på CV lønner seg ikke om du vil ha jobb. Arbeidsgiverne straffer arbeidsledighet når de vurderer de fiktive cv ene. Alt annet likt og arbeidsgivere i Norge straffer arbeidsledighet hardere enn arbeidsgiver i Hellas, for eksempel ledighets signalene eller i arrene som ledighet etterlater på kropp av CV. De er sterkere og synligere i et land med lavere ledighet enn i et land med høyere ledighet.

00:06:26 Christer Hyggen

Hva da med?

00:06:28 Christer Hyggen

Jobbet i en jobb. Du er overkvalifisert, for det er ikke uvanlig at unge i perioder må jobbe jobber som er relativt lett tilgjengelig som ikke krever formell kompetanse eller særlig erfaring, for eksempel telefonsalg.

00:06:41 Christer Hyggen

I vår undersøkelse, så straffes dette hardt, særlig i Norge straffes ikke relevant arbeidserfaring hardt, og jeg snakker vi ikke relevant arbeidserfaring over en relativt lang tidsperiode.

00:06:53 Christer Hyggen

Så kan det altså se ut som de aller fleste arbeidsgivere i Norge ikke er som Petter Stordalen eller ringer eller Nikolaisen hvis vi ser litt nærmere.

00:07:01 Christer Hyggen

I Norge arbeidsledighet lønner seg ikke. De har kandidatene våre som har perioder med ledighet i arbeidshistorikken vurderes som mindre attraktive enn liksom ikke avledes erfaring. Jo lenger ledighet jo lenger ned i bunken havner du?

00:07:17 Christer Hyggen

Ledet tidlig i karrieren betyr mindre enn ledighet senere i karrieren. Dette kan jo bety at arbeidsgiverne anerkjenner at det kan ta litt tid å finne sin plass og få fotfeste i arbeids.

00:07:28 Christer Hyggen

Ikke det, men for de som bruker tid og trenger litt hjelp å finne dette fotfestet kanskje bruker tiltak som arbeidstrening fra nav for eksempel.

00:07:38 Christer Hyggen

Disse havner enda lenger ned i bunken før vi tester, altså signalet av tiltaket arbeidstrening fra nav og hvorfor vi gjorde det. Hva, fordi arbeidstrening er det mest brukte tiltaket rettet mot unge.

00:07:53 Christer Hyggen

Unge ledere i Norge arbeidstrening er arbeidspraksis i ordinær bedrift, og målsettingen er å øke kompetanse. Motivasjon, gjøre deltakerne bedre egnet til å stå i jobb.

00:08:03 Christer Hyggen

Deltageren gjør faktiske arbeidsoppgaver på en faktisk arbeidsplass sammen med ordentlige kollegaer. Jeg tenker at dette høres ut som den beste ideen, men arbeidsgiverne ser ikke ut til å være enige.

00:08:15 Christer Hyggen

Eksperimentet designet vårt tillater oss også å sammenligne søkere som har vært glede, men sammen med søkere som har deltatt på arbeidstrening i samme periode.

00:08:27 Christer Hyggen

Og når vi sammenligner på denne måten, så ser vi at arbeidsgiverne systematisk vurderer deltagere på arbeidstrening som mindre attraktive enn deltakere som har gått ledige i samme periode. Alt annet likt.

00:08:42 Christer Hyggen

Og hvorfor er det sånn?

00:08:47 Christer Hyggen

I denne undersøkelsen så har vi altså simulert den ansettelsesprosess. Vi finner ikke ut hva som faktisk skjer med de unge som i perioder ikke følger hovedveien til arbeidsmarkedet. Vi kan bare si noe om konsekvensene av erfaringene II form av arbeidsgivers vurderinger.

00:09:06 Christer Hyggen

Vi mener at dette kan lære oss noe om hva arbeidsgivere forestiller seg skjer i denne perioden.

00:09:12 Christer Hyggen

Eller forestillinger om hvorfor de er utenfor forestillingene som får konsekvenser for evaluering i en ansettelsesprosess og som er med på å systematisk utestenge en del unge fra arbeidslivet. Vi har sett at både ledighet i relevant arbeidserfaring og deltakelse på tiltak straffes spesielt hardt av arbeidsgiv.

00:09:29 Christer Hyggen

I Norge, dette betyr at kontekst spiller inn i et land som Norge som tilsynelatende går så det griner, så er det lettere å individualisere ledighet.

00:09:37 Christer Hyggen

Det er lettere å tenke at det må være noe galt med søkeren enn i Hellas, for eksempel hvor arbeidsgiverne like gjerne kan skyldes på goldman sachs eller Angela Merkel eller noe sånt.

00:09:50 Christer Hyggen

Arbeidsgiverne trekker også fram forestillingen om det skilling, altså at ferdigheter og kunnskap forvitrer når den ikke brukes. Men dette forklarer egentlig ikke i særlig grad forskjellene mellom arbeidstrening og le.

00:10:04 Christer Hyggen

En annen mekanisme som slår inn her er at arbeidsgivere stoler på andre arbeidsgivere. De lar andre gjøre jobben for seg dersom ingen andre har vært villig til å ansette personen i en lengre periode.

00:10:15 Christer Hyggen

Det er lett å lese seg til fra en cv, så vil de selv også være skeptisk.

00:10:20 Christer Hyggen

En naturlig konsekvens av en sånn vurdering for arbeidsgiverne vil jo være la søknaden gå i det i det store arkivet og og lete videre fordi du trenger ikke å være store forskjeller.

00:10:32 Christer Hyggen

Mellom 2 søkere i vurdering for at beslutningen skal få konsekvenser da beinhard konkurranse du er enten innenfor eller utenfor. Du har enten fått jobben, eller så får du den ikke. Det spiller ikke noen rolle om du er på plass nummer 2 eller 3, og så lenge du har noe på CV som sender disse negative signalene som gjør at du vurderer systematisk lavere enn andre, så stiller du dårligere i konkurransen. Og når dette går over tid, så får vi en kumulativ.

00:11:02 Christer Hyggen

Uheldig situasjon.

00:11:04 Christer Hyggen

Og da blir det kanskje ikke plass til denne? Det spørs vurderingen. Det blir ikke plass til å se og lete etter disse ressursene som bor.

00:11:12 Christer Hyggen

Il, noe av.

00:11:15 Christer Hyggen

Deltagerne på nav.

00:11:18 Christer Hyggen

Og med det så er min tid brukt opp. Jeg vil bare benytte anledningen til å fortelle at forskningen som ligger bak dette, det finner dere på nettsiden vår sammen med mye annen relatert forskning fra prosjektet og pengene kommer fra e.

00:11:30 Christer Hyggen

U takk.

00:11:41 Vilde Hoff Bernstrøm

Takk for veldig interessant presentasjon. De som har spørsmålet i salen, så tar vi en spørsmålsrunde på.

00:11:47 Vilde Hoff Bernstrøm

Slutten med alle.

00:11:48 Vilde Hoff Bernstrøm

De som følger med gjennom streaming, så kan.

00:11:52 Vilde Hoff Bernstrøm

Dere prøve dere?

00:11:52 Vilde Hoff Bernstrøm

På hashtag samsvar på Twitter, nå skal vi prøve.

00:11:56 Vilde Hoff Bernstrøm

Så godt vi.

00:11:57 Vilde Hoff Bernstrøm

Kan og få med noen av de spørsmålene også.

00:12:01 Vilde Hoff Bernstrøm

Men, nå skal vi bevege oss fra arbeidsgiverens perspektiv over på de unge ledige hvordan de opplever situasjonen så snart vi får mikrofonene på plass, så skal jannicke vedeler og ida tolgensbakk. Hvis jeg greide å uttale etternavnet.

00:12:19 Taler 4

Riktig, jeg har øvd.

00:12:21 Camilla Huggins Aase

På det presente.

00:12:23 Vilde Hoff Bernstrøm

Dere om unge ledige. De har intervjuet over 200 unge ledige.

00:12:31 Vilde Hoff Bernstrøm

Og det skal bli interessant å høre hva de hadde å si.

00:12:35 Ida Tolgensbakk

Takk er denne på? Ja.

00:12:37 Janikke S. Vedeler

Ja, det tror jeg. Jeg heter janikke Solstad vedeler.

00:12:41 Ida Tolgensbakk

Og jeg sier at soningsverk.

00:12:43 Ida Tolgensbakk

Vi har jobbet med den kvalitative biten av megahit, en bit som er ganske unik i bredde og størrelse. Det er snakk om 200 livsløps intervjuer i 7 land.

00:12:58 Ida Tolgensbakk

I 3 alderskohorter, så det er ganske spesielt for å være et kvalitativt materiale med da folk livløse intervjuer med folk som har vært ledige før de fylte 5 og.

00:13:07 Ida Tolgensbakk

20 og hensikten med den studien har vært å få innsikt i folks egne subjektive erfaringer av korttids og langtidskonsekvenser ved jobbusikkerhet og arbeidsledighet.

00:13:22 Janikke S. Vedeler

Ja og i Norge så intervjuet vi i all 23 personer. Datamaterialet er variert og spenner fra fortellinger til mennesker som har erfaring med et par måneders arbeidsledighet til folk som har vært arbeidsledige.

00:13:36 Janikke S. Vedeler

Praktisk talt hele sitt voksne liv for noen av intervjupersonene, så var opplevelsen med arbeidsledighet nylig eller pågående for andre. Så lå den erfaringen ganske langt tilbake i tid og kunne være farget av senere erfaringer i arbeidsliv.

00:13:52 Janikke S. Vedeler

Ja når det gjelder konsekvenser ved å være arbeidsledige som noen voksen, så er det særlig 2 forhold som peker seg ut både blant intervjupersonene i Norge og i de andre landene, og på tvers av generasjonene.

00:14:05 Ida Tolgensbakk

Ledighet og jobbsikkerhet usikkerhet fører ikke veldig overraskende til dårligere økonomi, og det er også en stor belastning på folks psykiske helse. Og det her samvirker i å skape et økonomisk og sosialt utenforskap for den som rammes.

00:14:24 Ida Tolgensbakk

I Norge så spiller velferdsstaten oftest representert ved nav en sentral rolle i arbeidsledighets liv, og de er dermed også veldig viktige i intervjupersonenes fortellinger.

00:14:36 Ida Tolgensbakk

Hensikten med nav sitt arbeid er jo da, dels og kompensere for bortfall av inntekt. Dels øker arbeidsledighets sjanser arbeidslediges sjanser for å komme i jobb og det, men nav skal og forsøker er jo da å hjelpe folk i en vanskelig situasjon i å komme seg videre i livet.

00:14:53 Ida Tolgensbakk

Ofte så møter nav personer med veldig sammensatte utfordringer, og det krever en bred og helhetlig tilnærming for å lykkes, og vi skal kort nå fortelle om 2 av intervjupersonene våre.

00:15:04 Ida Tolgensbakk

Den ene har vi kalt elin som ser, og hun ser ut til å ha fått den hjelpen hun trenger fra meg.

00:15:09 Ida Tolgensbakk

Mens intervjupersonen som jeg har kalt astrid forteller om å ikke komme seg ut av det tiltaket som vi kaller arbeidstrening som krister nettopp er nevnte.

00:15:19 Janikke S. Vedeler

Elin, hun har hatt mange jobber, men ingen faste.

00:15:23 Janikke S. Vedeler

Og hun forteller.

00:15:27 Janikke S. Vedeler

Ja, det har jo vært. Det har jo vært treborg volker arbeidsløshet da på en måte fra jeg var ferdig med videregående og fram til 25 år. Da tok jeg litt utdanning som jeg hadde lyst på her og der, og hadde mange forskjellige jobber. Og så giftet jeg meg da jeg var femogtjue og var hjemmeværende en god stund, og så var det et veldig turbulent ekteskap, og så var det helt i 2006. Da bodde jeg i utlandet, og da dro jeg hjem alene med datteren min, og da skulle jeg prøve å komme meg på arbeidsmarkedet, men da var jeg for syk og ikke attraktiv.

00:15:59 Janikke S. Vedeler

Saksbehandleren på nav sendte melding til lege, og det viste seg at hun hadde pådratt seg en del livsstilssykdommer, inklusiv depresjon.

00:16:09 Ida Tolgensbakk

Elin hun trengte og hun fikk omsorg. Hun trengte at noen tok overblikk over livet hennes og så hva som måtte gjøres og. Eller hun snakker veldig varmt om enkelte av saksbehandlerne sine. Hun forteller for eksempel.

00:16:27 Ida Tolgensbakk

Og jeg fikk en ny. Det var jo akkurat i overgangen med reformen, så det var en del som.

00:16:30 Ida Tolgensbakk

Var lagt om da.

00:16:31 Ida Tolgensbakk

Og så fikk jeg en ny veileder under veldig opptatt av veldig på dette her med å se på mennesker som en ressurs og ikke et problem helt nyutdannet og skikkelig gira og.

00:16:40 Ida Tolgensbakk

Veldig søt og.

00:16:41 Ida Tolgensbakk

Veldig sånn stilte spørsmål for å ville virkelig kjenne meg, så vi fikk veldig god kontakt.

00:16:46 Ida Tolgensbakk

Hun kommer tilbake til denne saken flere ganger. Det første skrittet for elin var sosialhjelp og legebesøk. Senere kom andre ting.

00:16:55 Ida Tolgensbakk

Som attført.

00:16:58 Ida Tolgensbakk

Elin har vært med på det meste av navs tilbud fra private tilbydere CV kurs til store satsinger fra nav sin side. Hun har som sagt sammensatte problemer og fått et fleksibelt tilbud. Hun kom ganske nylig tilbake til jobb igjen, og opplever at hun nå får brukt kompetansen sin og at hun er en ressurs.

00:17:18 Ida Tolgensbakk

Når elin peker på hva som har hjulpet henne, og som hun mener bør videreutvikles for å hjelpe andre. Hjelp flere, da peker hun særlig på lønnstilskudd som tiltak.

00:17:27 Ida Tolgensbakk

Hun har selv følt at når hun gikk på lønnstilskudd, så vi kunne gjort en ordentlig jobb samtidig som det var litt frihet i det at hun. Hun for eksempel at hun kunne belaste arbeidsgiveren sin litt ekstra med spørsmål og tilpasninger.

00:17:41 Janikke S. Vedeler

Men det hender jo også, at nav ikke fungerer som det skal, at tiltakene folk plasseres i gjør vondt verre og ida.

00:17:47 Janikke S. Vedeler

Jeg vil skrev nylig en kronikk om dette på forskning dott no, og der trakk vi fram eksempelet astrid og astrid.

00:17:56 Ida Tolgensbakk

Hun har en funksjonsnedsettelse. Hun har fullført utdanning og er i stand til å ønsker å komme i jobb. Hun har søkt mange jobber, men hun blir som regel ikke engang i det innkalt til intervju.

00:18:09 Ida Tolgensbakk

Kort sagt, hun er i målgruppa til nav og trenger ekstra bistand, men nav ser ikke ut til å finne andre løsninger for henne og sende henne på tiltak som verken har gitt henne nettverk, langsiktighet eller økonomisk mulighet til å flytte hjemmefra.

00:18:30 Janikke S. Vedeler

Astrid forteller, jeg har gått inn og ut av arbeidspraksis i 7 år, 2 måneder, 3 måneder og 5 måneder.

00:18:37 Janikke S. Vedeler

Det hadde vært fint hvis jeg hadde fått fått fast jobb etterpå, men jeg får ofte beskjed tidlig om at jeg aldri får fast jobb.

00:18:45 Janikke S. Vedeler

De på nav kaller det for arbeidstrening. Jeg vil. Jeg vil være i et arbeidsmiljø der jeg kan delta og være til nytte. Jeg vil ikke være gratis arbeidskraft.

00:18:55 Janikke S. Vedeler

Og vi er jo ikke de første som peker på at tiltakskjeden som dannes av nye typer aktive arbeidsmarkedstiltak i blant blir kontraproduktive og skaper en ny type prekariat der folk fanges de midlertidige tiltakene gir ikke nødvendigvis økt kompetanse eller øke sannsynligheten for å få en plass i det ordinære arbeidslivet.

00:19:19 Ida Tolgensbakk

Astrid, hun snakket om at arbeidsgiver om å ta et større inkluderings ansvar, og hun har i likhet med de andre intervjupersonene i Norge og de andre landene i Europa anbefalinger om tilnærminger eller tiltak som kunne hjulpet dem for å unngå overleve eller komme ut av arbeidsledighet. Og det var 3 anbefalinger som skilte seg ut.

00:19:43 Janikke S. Vedeler

Bedre og flere lærlingplasser som kan lette overgangen fra yrkesfagsopplæring til arbeidsliv bedre og mer tilpasset hjelp fra velferdsstatens, noe som nevnes ofte er behovet for å bli sett som noe mer enn et nummer i køen og bedre oppfølging av eksisterende lovverk som kan hindre utbytting av sårbare arbeidstakere, for eksempel i prekære jobbsituasjoner, deltid og midlertidige kontrakter. Men kanskje viktigste tilbakemeldingen fra de arbeidsledige.

00:20:12 Janikke S. Vedeler

Tvers over Europa er behovet for å føle seg sett og anerkjent.

00:20:16 Janikke S. Vedeler

Av sentrale aktører som arbeidsgivere og arbeidskontorer, og i Norge så er jo det nav.

00:20:25 Janikke S. Vedeler

Takk for oss.

00:20:37 Camilla Huggins Aase

Takk for flott presentasjonen, nå har vi hørt om.

00:20:41 Vilde Hoff Bernstrøm

At livet ikke bare er lett for de arbeidsledige.

00:20:45 Camilla Huggins Aase

Vi har hørt.

00:20:46 Vilde Hoff Bernstrøm

At arbeidsgiverne ikke nødvendigvis vil ha dem heller, så hva skal vi gjøre?

00:20:53 Vilde Hoff Bernstrøm

Kjetil frøyland fra afi skal komme og snakke om arbeidsinkludering av de unge. Hva som skal til, så håper jeg at vi kanskje får litt svar også på hvordan astrid og hennes line kan bli møtt for inkludering.

00:21:12 Kjetil Frøyland

Takk for det. God morgen.

00:21:15 Kjetil Frøyland

Jeg gjentar det, for det er ikke sikkert at alle synes moren er like god klokka 07.30 så.

00:21:19 Kjetil Frøyland

Man er noen nærmer seg 9.

00:21:20 Kjetil Frøyland

Så det er en god ting, kan ikke?

00:21:23 Kjetil Frøyland

Gjentas for ofte jeg skal unge arbeidsledige. Det er jo et ganske store grupper i mangfoldige gruppe. Jeg skal fokusere litt snevrere.

00:21:30 Kjetil Frøyland

Jeg skal snakke om de unge som er ekstra utsatt som har har noen utfordringer knyttet for eksempel til rus til psykisk helse problematikk, til lærevansker som er involvert i kriminalitet.

00:21:46 Kjetil Frøyland

Som har hatt en ekstra vanskelig oppvekst, altså ikke bare at de arbeidsledige, men det er noe det er noe ekstra rundt de og eller på med doktorgradsarbeid om dette nå, og noe jeg skal si noe knyttet litt litt opp mot det mitt tilnærming er nok enda mer kvalitative og litt mer eksplorativ enn det som de 2 forrige innlegg var.

00:22:07 Kjetil Frøyland

Jeg leter på en måte etter. Hva kan være de gode måtene å å jobbe på med unge med disse ungdommene?

00:22:15 Kjetil Frøyland

Og og dataene, der henter vi fra 15 utviklingsprosjekt som med evaluerte det var nav prosjekt som vi fulgte i 4 år. Dette sammen til sammen 2000 ungdommer som var inne der og fikk fikk bistand.

00:22:33 Kjetil Frøyland

Jeg skal snakke om arbeidsinkludering, arbeid, og så mener jeg jo selvfølgelig det å komme til et en varig jobb som en del av dette. Men og det å bruke en ordinær arbeidsplass for en periode på en god måte, altså for eksempel arbeidstrening eller arbeidspraksis. Hva er?

00:22:48 Kjetil Frøyland

Som skal til for at dette skal kunne være bra, fungere godt for denne målgruppen her og bare la meg si det med en gang.

00:22:58 Kjetil Frøyland

Arbeidsgiverne kan jo spille viktige roller, selv om tester har sagt at de jo kan være et hinder på på måter kan så har vi sett mange eksempler på arbeidsgivere som gjør det helt fantastiske ting med med ungdommer som er kloke og voksne mennesker som som vil de unge del og som jeg tror både nav og andre kan lære masse av i måten å tenke rundt oss ungdommene.

00:23:19 Kjetil Frøyland

Men skal du snakke om det i arbeidsliv?

00:23:20 Kjetil Frøyland

Rammer nå nå er det mer fokuset på på hjelperne, så sånn som passer etterpå krisen snakker om ellers i rana, så fikk vi ungdom, og nå skal jeg si.

00:23:29 Kjetil Frøyland

Noe mer om rollene til hjelperne for det.

00:23:31 Kjetil Frøyland

Jeg har prøvd å finne er hva er det som er de sentrale rollene, hvor viktige rollene det viktige oppgavene, de viktige funksjonene som hjelperne må gå inn i hvis de skal lykkes med arbeidsinkludering av utsatt ungdom og den første av og.

00:23:47 Kjetil Frøyland

Som ikke kommer opp til alle som har prosjektene er jo dette sikrer deg basale behov og bland i denne gruppen her. Så er det ungdom som har dårlig økonomi. Man har jo vokst opp med fattige familier og for oss som lever godt så er det ikke så glemmer. Kanskje dette ut, men møter i prosjektene er ikke alle som har penger til mat i kjøleskapet. Dette er jo som har penger til bussen for å komme seg på jobb, så dette er ting som må løses for at den skal kunne.

00:24:16 Kjetil Frøyland

Å se på jobb og helseutfordringer som en trenger bistand til, og det å komme seg vekk fra en passiv situasjon der sitter alene hjemme er viktig ting å yte bistand til.

00:24:26 Kjetil Frøyland

Det blir gjort, men vi møter i dag tror jeg i nav, og i hvert fall det som prosjektene med fulgte.

00:24:34 Kjetil Frøyland

Det er den første rollen, den andre som kommer opp, og som mange av disse prosjektene da brukte tid på.

00:24:39 Kjetil Frøyland

Det var å etablere noen slags arenaer eller plasser. Disse ungene kommer treffe både hverandre og og andre voksne gode sosialarbeidere. Det kunne få en slags tilhørighet.

00:24:50 Kjetil Frøyland

Dere kunne oppleve at de mestrer å ta del i et gitt 5.

00:24:53 Kjetil Frøyland

Skap og ikke minst da det kommer va deltar i aktiviteter som gjorde at de kunne oppdage sine interesser evner og muligheter.

00:25:01 Kjetil Frøyland

For det er klart, hvis du over år har opplevd og blitt mobbet. Det er alltid du som ble valgt sist i gymmen til vannet på fotballaget.

00:25:08 Kjetil Frøyland

Det står jo opp. Har sånne fanger i år, så er dette satt opp en interesse for egne ferdigheter. Det er ikke noe en enkelt sak. Det er noen som må bruke tid på å å.

00:25:19 Kjetil Frøyland

For å komme i kontakt med å oppdage, rett og slett selv, og det ser vi at de på dette arenaen, så har de på en måte gjort gjort mye av dette for unge til å sette noe på det, fått andre til å fortelle.

00:25:28 Kjetil Frøyland

Sine med kolleger hva de er gode til, så en slags backstage har kalt det her, for dette er bare en en base.

00:25:36 Kjetil Frøyland

Mange av de i denne gruppen har og familieforhold som kan være veldig trøblete. At du har ikke backingen der som som mange, mange av oss andre har hatt, og derfor så trenger du en sånn type arena.

00:25:48 Kjetil Frøyland

Men det er ikke.

00:25:49 Kjetil Frøyland

Nok i flere av prosjektene gjør, har de noe som jeg har kalt for en muliggjører? Jeg snakker jo litt uvanlig Oslo dialekt, så derfor står det.

00:25:57 Kjetil Frøyland

Mogleg å gjøre her, men.

00:25:58 Kjetil Frøyland

Kan ikke sjøene det altså en slags coach eller farlig. Man kan jo kalle det som setter unge i forbindelse med mulighet til å ha muligheter i arbeidsmarkedet og i flere av prosjektene, så var det noen som hadde som spesielle oppgaver.

00:26:12 Kjetil Frøyland

Det å reise rundt banker på hos arbeidsgivere snakker med. De blir kjent med produksjonen. Hva er det de lager? Hvor er det behov?

00:26:19 Kjetil Frøyland

Og som og samtidig møtte de unge for eksempel på på en sånn type ene som jeg skrev i punkt 2 her og blir kjent med deg, og dermed kunne liksom matche de unge med arbeidsplasser som som kunne passe bra.

00:26:32 Kjetil Frøyland

Ikke bare at oppgavene skal være bra, men og med noe i på arbeidsplassen klima, hvem er andre og så videre?

00:26:42 Kjetil Frøyland

Og denne denne muligheten var en person som hun kunne hente og bringe, spesielt i oppstarten hente de hjemme morgen vekket de, hvis det er nødvendig å ringe altså.

00:26:52 Kjetil Frøyland

Dette er jo sånn mors og fars oppgaver på mange måter, så mange unge ikke har hatt da, men og som og kunne hjelpe bistå støtte av familien til den unge.

00:27:03 Kjetil Frøyland

Men ikke minst hvordan?

00:27:04 Kjetil Frøyland

Arbeidsplassen, altså en sånn person som rett og slett er på på leit, er en coach som bruker.

00:27:11 Kjetil Frøyland

Bilturene til å snakke med den unge til å motivere til å til å vise interesse til å bry seg rett og slett da.

00:27:18 Kjetil Frøyland

Viktige roller den siste rollen som jeg og fant noe av det vi kan kalle kalte for jobbutvikling her. Hvis hvis den da muliggjøreren her er en coach, så er jobb utviklet mer enn løs en person som altså en løse er en person som går ombord i en båt på kysten.

00:27:39 Kjetil Frøyland

Og som ikke bare gir råd til kapteinen om hvor han skal, men han tar over ansvaret han.

00:27:43 Kjetil Frøyland

Tar over styringen, han har kontroll.

00:27:45 Kjetil Frøyland

Og det er det behov for for en.

00:27:46 Kjetil Frøyland

Del av disse.

00:27:47 Kjetil Frøyland

Hmn mest sårbare i perioder en person som har en klar plan for hvordan skal jobbe med inkludering i virksomheten som både handler om dialog om den unge dialogen med arbeidsro.

00:27:58 Kjetil Frøyland

Vi var en.

00:28:00 Kjetil Frøyland

Ei som kan bidra med det hun kaller for jobb caving, altså det å eller jobb snekring, heter det på Norsk.

00:28:04 Kjetil Frøyland

Altså at du finner oppgaver og som passer for den unge som denne kan mestre, som kan bli noe positivt og som arbeidsgiverne har har nyttet for.

00:28:14 Kjetil Frøyland

Ja og som også kan sørge for å fasilitere naturlige bistand, altså de fleste av oss er gode på å spå til hjelp med med banker på dører og sånt og i hente inn bistand med trenger det.

00:28:24 Kjetil Frøyland

Men mange av de som er sårbare sliter med dette. De kan ha sosial angst. De en trenger å organisere arbeidsplassen på en sånn måte at bistanden er lett tilgjengelig.

00:28:34 Kjetil Frøyland

Sånn at du vil jobbe i nærheten av folk som faktisk har blikket og bryr seg om de unge og som heller ikke blir plaget mer av å ha noen som trenger kanskje litt ekstra oppfølging.

00:28:45 Kjetil Frøyland

Så en en jobb utvikler er mer en aktiv driver aktiv internering. Det kan være behov for å gå inn på arbeidsplassen og snakke med kolleger og hjelpe deg til hvordan de skal sette grenser for denne ungdommen som kanskje forteller alt for mye i lunsjen eller snakk om helt feil ting i lunsjen som gjør at han bygger et negativt bilde av seg selv i virksomheten som kan føre til at han da ramler ut fordi han ikke passer.

00:29:10 Kjetil Frøyland

Så de de 4 rollene der?

00:29:15 Kjetil Frøyland

Så ut til å være viktige, og det kan. Det er ikke sikkert.

00:29:18 Kjetil Frøyland

At det er.

00:29:18 Kjetil Frøyland

Trappetrinn det kan være behov for alle samtidig, og det variere fra sak til sak og så videre.

00:29:23 Kjetil Frøyland

Men fant jo se på imperien, så finner vi klart mest og den første rollen der den finner du overalt finner ganske mye av den rollen nummer.

00:29:32 Kjetil Frøyland

Bodø finne litt av den rollen nummer 3, men veldig lite av denne rollen nummer 4, så det er 2 siste punktet.

00:29:39 Kjetil Frøyland

Her er utenfor det du nevner inn med her. Nå blir det behov for å utvikle dette mest. Det er 2 andre har øverste.

00:29:47 Kjetil Frøyland

Det kan man si at dekket en større grad av fra at nav, og kanskje mye av denne i sosialt arbeid de 2 siste dagene har preget av dette og tenke arbeidsi inklude.

00:29:56 Kjetil Frøyland

Øving og det den litteraturen der der akkurat det perspektivet er best utviklet nå i dag. Det er jo innen forbi noe som heter for supporter employment, og derfor tenkte vi bare bruker litt tid på det til slutt.

00:30:10 Kjetil Frøyland

Det handler om å ta ta ordinær arbeidsplasser i bruk veldig, veldig raskt så raskt som mulig. Ikke ikke for rask, men altså raskt.

00:30:19 Kjetil Frøyland

Men den tenker i retning av arbeid. Du har mye av den har rullet 3 og 4 i seg. Det er det vanlige arbeid som er målet her og, og det gjelder selv om det er psykiske utfordringer. Det er snakk om det rusproblematikk eller.

00:30:31 Kjetil Frøyland

Eller hva er det?

00:30:32 Kjetil Frøyland

Klarer jeg bygger denne bistanden tett på bruke sitt ønske, og de preferansene, altså interessen er ferdighetene og evnene vedkommende måtte ha.

00:30:41 Kjetil Frøyland

En en går raskt i gang med å lete.

00:30:43 Kjetil Frøyland

Etter jobber og.

00:30:44 Kjetil Frøyland

Har legger mye vekt der på å bygge nettverk med arbeidsgiverne, slik at vi kan bidra til å utvikle jobber som passer for disse ungene her. Og så er det jo slik at den oppfølgingen er jo veldig, veldig viktige her.

00:31:00 Kjetil Frøyland

I rett og prinsippene i en av disse supporterne. Problemstillingene er jo nettopp at oppfølging som kunne være tidsbegrenset. I praksis så er det ofte ikke det, men den vil avta over tid.

00:31:12 Kjetil Frøyland

Men men men det kan også at behov for oppstår lenge etterpå. Flere år etterpå at den har startet en jobb. Sånn at det er viktig. Det har det det langsiktige perspektivet. Det er mye forskning på disse på denne supporteren. Plommen tilnærming.

00:31:25 Kjetil Frøyland

Noe så kanskje Dagsrevyen i går da var.

00:31:27 Kjetil Frøyland

Det et innslag.

00:31:28 Kjetil Frøyland

Der nav sier at nå skal de begynne å jobbe mer med å bruke arbeidsplassene raskt, og det bygger på blant annet på en kunnskapsoppsummering som har gjort noe Folkehelseinstituttet som slo fast at ved denne tilnærmingen her så er det dobbelt så stor sjanse for at unge med psykiske lidelser kommer i jobb og nå linker bilder. Så du må lære meg avslutningen og det det gjør jo så det passer passer ganske fint.

00:31:51 Kjetil Frøyland

Dere tror hovedversjonen skal ikke gå inn i de her nå, men den IPS er den som er mest om forsker. Så er det en femtrinns modell som nokså kjent, og så er det en som heter custom meg som plager meg som er handler mer om å si til rette jobber som passer spesielt for de unge i dette perspektivet her så er det slik at arbeidspraksis arbeidstrening det nå skal gjennomføres som en man kaller for place and train. Altså du skal ut på en av praksis praksis, men det skal være planer for hvordan hva trener stopp så skal planer for hvordan dette skal føre inn i videre jobb. Du skal være gjennomtenkt.

00:32:24 Kjetil Frøyland

Det skal ikke være slik, som praksisen ofte er nemlig en slags place and play.

00:32:31 Kjetil Frøyland

Og det er det som ligger bak møtet over at det kult å ha ført til resultater. Det er en sender folk vekk under og og kan nå bruke tiden på andre ting etterpå.

00:32:39 Kjetil Frøyland

Så her er det viktig å ha en plan rundt dette. Det er og slik at arbeidsgiver som risikoer den blir redusert til denne oppfølgingen fra hjelpeapparatet fra gode jobbspesialister som kan reise hjem til de unge om de kommer om morgenen som kan bidra i opplæring og det kan bidra til å bygge gode strukturer rundt de.

00:32:54 Kjetil Frøyland

Og det vi har sett er at når utsatt ungdom som har opplevd å blitt mobbet hvor utenfor i mange mange år kommer inn på en arbeidsplass mestre for positiv tilbakemelding, så beskriver de det som en livsviktig hendelse og ikke om et marked for livet.

00:33:07 Kjetil Frøyland

I hvert fall så er det kjempeviktige ting for disse, for disse unge som fører til endring i der, altså liv og da sier jeg, takk for meg.

00:33:25 Vilde Hoff Bernstrøm

Takk for god presentasjon og 3 flotte innlegg fra 4 4 flinke forskere hensikt.

00:33:34 Vilde Hoff Bernstrøm

Med samsvar var å skape en arena for meningsutveksling mellom forskerne, praksisfeltet og politikerne, og det ville vi ikke oppnådd.

00:33:44 Vilde Hoff Bernstrøm

Hvis det bare var forskerne som snakkes. Derfor er vi også så heldig at vi har fått 3 forberedte innlegg fra nav.

00:33:54 Vilde Hoff Bernstrøm

Lo og Norsk handikapforbund og først ut er anne Marit stua fra nav.

00:34:00 Ane Marit Stø

1000 takk og 1000 takk for 3 veldig interessante innlegg det.

00:34:09 Ane Marit Stø

Det er jo vi som jobber da i nav med med arbeidsinkludering er jo avhengig av at det gjøres mye god forskning på dette området, og la særlig merke til noen ting som jeg synes var interessant fra et hjelpe.

00:34:26 Ane Marit Stø

Apparat perspektiv, og det var det som ble sagt, altså at irrelevant jobb, altså det å ikke det å stå i en jobb som som ikke nødvendigvis er relevant for den type jobb du du søker på, at det faktisk ødelegger for dine sjanser til å til å komme ut i jobb.

00:34:44 Ane Marit Stø

Det er jo.

00:34:44 Ane Marit Stø

Stikk i strid.

00:34:45 Ane Marit Stø

Med som det har blitt sagt mye av både rådene og mye av arbeidsmarkedspolitikken i nå.

00:34:52 Ane Marit Stø

Og det. Jeg synes det var overraskende. Jeg også tenker jeg også var innebærer det. Altså innebærer det at vi er nødt til å være tettere på i forhold til å gjøre god karriereveiledning.

00:35:04 Ane Marit Stø

God innsats tidlig for å få folk på på rett spor innebærer det at vi er nødt til å kanskje bistå arbeidsgivere mer i forhold til at de kan få øynene opp for hva? Hva? Hvilken kompetanse? Ungdommen som kanskje har stått igjen i en jobb som ikke er direkte relevant?

00:35:25 Ane Marit Stø

Kan kan ha å si for den ideres i deres produksjon i deres dagligliv.

00:35:33 Ane Marit Stø

Og så er det jo dette med at det er bedre å være arbeidsledig bedre med svære hull ICV en enn det å ha vært på arbeidsmarkedstiltak, og det må vi jo bare ta innover oss, altså. Vi bruker mye penger på arbeidsmarkedstiltak i Norge. Tanken er.

00:35:52 Ane Marit Stø

Jo at det.

00:35:52 Ane Marit Stø

Skal hjelpe folk videre, og det ser vi jo at vi ikke i tilstrekkelig.

00:35:56 Ane Marit Stø

Grad har har fått.

00:36:00 Ane Marit Stø

Og da er det jo igjen, altså hva? Hva innebærer dette også? Og det ja, nå kommer jo Kjetil frøyland på slutten med litt fasiten på det tenker jeg så at arbeidsgivere og arbeidssøkere i Norge er nok litt for mye vant til at vi holder på med dette place and play, altså de har dårlig erfaring med å med å ta inn folk som strever med å komme inn på arbeidsmarkedet.

00:36:27 Ane Marit Stø

Og de som strever med å komme inn på arbeidsmarkedet, som vi også hørte, har dårlig erfaring, altså når du blir gående 7 år på ulønnet arbeidspraksis, så er det jo ikke det som er.

00:36:39 Ane Marit Stø

Det er ikke det som er tanken. Det er ikke det som er det.

00:36:42 Ane Marit Stø

Som er målet.

00:36:44 Ane Marit Stø

Men heldigvis så skjer det mye spennende ting i nav for tiden, og så vi er i ferd med å vri innsatsen vår fra veldig fokus på på arbeidsmarkedstiltak og lange løp.

00:36:57 Ane Marit Stø

Til det som Kjetil frøyland var inne på med supporter dumont.

00:37:03 Ane Marit Stø

Med støtte både til til arbeidssøker og arbeidsgiver. Det ene grepet som som vi har gjort er vi holder nå i år på å innføre en ungdomsinnsats hvor unge under 30 år skal få en mer tilpasset innsats, og hvis de har vært arbeidsledige i mer enn 8 uker, så vil nav da gå inn og si altså man vil bli.

00:37:28 Ane Marit Stø

På en tettere oppfølging i forhold til en avklaring. Er det noe mer du strevende for? Det vet vi at ofte så kommer ungdommen til nav.

00:37:36 Ane Marit Stø

De trenger litt penger? Nei da alt går ellers.

00:37:38 Ane Marit Stø

Fint og flott.

00:37:39 Ane Marit Stø

Og så er det først etter en stund.

00:37:41 Ane Marit Stø

At man ser.

00:37:42 Ane Marit Stø

At her er det noen større behov, og det er noen av blir bedre på å avdekke.

00:37:47 Ane Marit Stø

Hva er disse behovene? Og så går vi og nå igjennom var en annen et annet viktig virkemiddel som vi har er jo de såkalte anon kursene, altså arbeidsmarkedsopplæring.

00:38:01 Ane Marit Stø

Som i liten grad gir formelle kvalifikasjoner, og der er vi jo i gang nå med en gjennomgang for å se kan vi i større grad gi folk en en fagutdanning, og så kan vi bruke disse kursene for å gi folk mer formell kompetanse. Og det er jo etterspurt både fra arbeidsgivere og som vi gjør til arbeidstakerne selv.

00:38:22 Ane Marit Stø

Så holder vi på å innføre da denne rollen som jobbspesialist II nav, altså hvor vi er ute etter de jobbene. Omtrent 70% av stillinger i Norge faktisk lyskes ikke ut sånn at de som da faller igjennom

hvis man har en CV med for mye mikkmakk som arbeidsgiverne ikke liker, så har du behov for en ekstra introduksjon til til arbeidsgiverne du har behov for denne personen kanskje som kan banke på dørene gi det.

00:38:52 Ane Marit Stø

Gi deg et innpass og du har behov for, og arbeidsgiverne har kanskje behov for at man gir noe ekstra støtte II etterkant, kanskje langvarig, kanskje kortvarig. Kanskje det mange trenger bare er den introduksjonen en liten oppstart på på arbeidsplassen, mens andre vi trenger mer nå er min tid ute, men følg med altså det skjer mye spennende i våre kretser. Takk.

00:39:26 Vilde Hoff Bernstrøm

Neste ut er liv Sandnes fra lo.

00:39:30 Liv Sannes

Takk for det og og takk for veldig gode innledninger og og så arbeid på områder som jeg synes gir veldig bra utfylling av forskning på dette området som er.

00:39:47 Liv Sannes

Som vi jobber veldig.

00:39:48 Liv Sannes

Med hos oss også som er.

00:39:50 Liv Sannes

I en av de.

00:39:51 Liv Sannes

Viktigste problemstillingene vi jobber med nettopp unge som.

00:39:54 Liv Sannes

Sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet.

00:39:58 Liv Sannes

Skal vi se?

00:39:59 Liv Sannes

Jeg hadde noen få.

00:40:02 Liv Sannes

Bilder her jeg.

00:40:11 Liv Sannes

Aller først bare en liten kommentar til begrepet arbeidsløshet, fordi dette er jo tittelen på seminaret i dag og, og det er ikke helt trivielt heller å fange opp arbeidsløshet, spesielt blant unge så hvem vi snakker om hvor stor gruppe kan.

00:40:28 Liv Sannes

Variere veldig om.

00:40:29 Liv Sannes

En land veldig mange har ikke opptjent dagpengerettigheter og dermed ikke melder seg til nav for eksempel, og noen kan være redde for å for å melde seg til nav.

00:40:38 Liv Sannes

For nettopp det.

00:40:39 Liv Sannes

Tror jeg vært påpekt også at man er redd for å ikke komme ut igjen, så i hvert fall så er det.

00:40:45 Liv Sannes

Mange måter å fange opp den reelle arbeidsløsheten, og vi har nettopp laget et notat som ligger på vår nettside som heter vi har kalt en reell sysselsettings utfordringer og hvor vi drøfter noen av disse tallstørrelsene, hvor vi snakker om at det kanskje er et sted mellom 60 til 100.000 unge under 30 år som som står utenfor arbeidet og utdanning, og som er i en.

00:41:09 Liv Sannes

Kan være en uheldig passivitet.

00:41:14 Liv Sannes

Denne figuren her er økt med organisering av unge menn, altså det å snakke om det er jo særlig hvis man er utenfor arbeidet over tid, så kan man stå i fare for å få litt varig utenforskap som er svært uheldig.

00:41:30 Liv Sannes

Og den debatten er ganske stor, men kanskje noe av det som mest direkte fanger opp en utvikling som sier noe om om hvilken grad har tilknytning til en viktig læringsarena og samfunnets viktigste inkluderingsarena.

00:41:46 Liv Sannes

Nå er sysselsettingsraten.

00:41:49 Liv Sannes

Den har falt gjennom nesten en tiårsperiode og samlet for befolkningen særlig mye for unge og blant de yngste så har jo dette med mindre mulighet for deltidsjobb blant studenter og elever.

00:42:03 Liv Sannes

Det slår ganske mye inn, men som denne serien her vises, gjelder det ikke bare de yngste, men det gjelder også. Her er det menn 30 34 år, hvor vi ser en bekymringsfull tendens til nedgang.

00:42:20 Liv Sannes

For å vite hva vi?

00:42:23 Liv Sannes

Bør gjøre for å inkludere bedre, så er det viktig å ha for seg hva vi mener er årsaken bak.

00:42:35 Liv Sannes

Vi ser II Norge at det har blitt mye sterkere konkurranse om jobbene nettopp i de delene av arbeidslivet hvor unge har tradisjonell tilhørighet. Og jeg tror faktisk noe av grunnen til at det er sett i den undersøkelsen blir.

00:42:48 Liv Sannes

Sitert i dag at Sveits og Norge var vel de blant de landene som var mer tilbakeholdne med å og ville ansette arbeidsledige, altså unge som har arbeidsløshet på CV en kan ha noe med å gjøre at vi topper statistikken. Begge de 2 landene i forhold til høy innvandring i forhold til innbyggerantall sånn at man har veldig lett tilgang på annen arbeidskraft. I tillegg så er det også veldig høy høye kompetansekrav.

00:43:15 Liv Sannes

II arbeidslivet og det betyr også at andelen jobber hvor det ikke stilles krav til utdanning er nedad gående, og vi ser for eksempel som for eksempel varehandel. Nå som har tatt inn en del dropout, så ser vi for oss med digitalisering. For eksempel skal det bety enda svakere muligheter, svakere sysselsettingsvekst og også høyere krav til ferdigheter for å komme inn. Så det er ikke 1, 1, 1 god utvikling i forhold til en inkluderings utfordringen.

00:43:48 Liv Sannes

Frafall fra videregående opplæring er særlig høyt i yrkesfag. Det gir mangler på grunnkompetansen som kreves i det norske arbeidslivet, som har veldig høyt produktivetsnivå i internasjonal sammenheng. Arbeidsavklaringspenger.

00:44:05 Liv Sannes

Penger den ordningen har vært mye diskutert. Den ser vi ikke har virket helt inte intensjonen og at kanskje at det har blitt vel mange som har blitt slust inn på den ordningen, kanskje fordi i håp om å få tettere oppfølging der.

00:44:19 Liv Sannes

Men, men likevel er en del som ikke har fått tett nok oppfølging, og som kan gjøre at du blir skjøvet enda lenger under arbeidsmarkedet. Når du i tillegg har måttet få en diagnose for å få tilgang på ordningen.

00:44:33 Liv Sannes

Ja, så hva mener vi bør gjøres? Selvsagt hva. Den må man ikke glemme opp i. Er det noe av det aller viktigste er? Det er en god økonomisk politikk som faktisk bidrar til å å skape jobber. Vi har vært opptatt av handlingsrommet innenfor finans politikken ikke har vært godt nok utnyttet at man II denne regjeringsperioden, så har man prioritert.

00:45:00 Liv Sannes

Skattekutt som ikke gir like mye jobber som hvis man hadde satset mye mer på en aktiv arbeidsmarkeds og kompetansepolitikk.

00:45:10 Liv Sannes

Når det gjelder satsingen på kompetanse, så er det særlig innenfor yrkesfagene. Det ble litt nevnt for nav her også at det går inn, for det er vi veldig glade for at det må at man bør gjøre mer der.

00:45:22 Liv Sannes

Men vi tenker også litt forebyggende, altså helt fra grunnskolenivå. Det er en del som bare det å få mer praktiske ferdigheter og praktisk læring inn i grunnskolen vil gi.

00:45:34 Liv Sannes

Mestring og og kunne også spille positivt for læring av teori, kanskje spesielt blant gutta, som er en del som sliter nå og er unnskyld.

00:45:42 Liv Sannes

Her går tiden fort.

00:45:42 Liv Sannes

Ja ja, men men også hele veien opp er også for å hindre at det oppfattes som en blindvei som kan virke negativt i forhold til gjennomføring på av videregående opplæring.

00:45:53 Liv Sannes

Og så er det den tette oppfølgingen, og også arbeidsgivere som også har vært inne på som kommer fram i flere prosjekter hvor vi er kjempeviktige og særlig.

00:46:01 Liv Sannes

Arbeidsgiver biten for vi.

00:46:02 Liv Sannes

Mangler en del da, men også av den enkelte.

00:46:05 Liv Sannes

Og mer bruk av lønnstid.

00:46:06 Liv Sannes

Gud tror vi er viktig for å få nettopp.

00:46:11 Taler 12

Å få brukt.

00:46:12 Liv Sannes

Mye mer altså at de unge fortære kommer inn i arbeidslivet, særlig med lettere psykiske lidelser, at det kan bety mye sammen med opplæring.

00:46:22 Liv Sannes

Og så er det tidlig innsats. Selvfølgelig alltid. Det må vi ikke glemme selv om det tar tid før det slår inn.

00:46:30 Liv Sannes

Ja, det var viktigste tiltak. Takk for det.

00:46:41 Camilla Huggins Aase

Takk for det sist.

00:46:43 Vilde Hoff Bernstrøm

Det er jo forberedte kommentar før vi går over til spørsmålsrunde for å hele panelet kommer fra Camilla huggins aase fra Norsk handikapforbund.

00:46:55 Camilla Huggins Aase

Hei, skal vi se litt sånn jeg jeg var for liten bok der jeg kommer fra Norge single forbundet. Hva skal vi si?

00:47:03 Camilla Huggins Aase

De organisasjon som representerer bevegelse samme, så jeg kommer ikke til å diskutere avholdt det så veldig forskerne litt mindre krøller.

00:47:13 Camilla Huggins Aase

Jeg tenker at mange av disse forskningsgruppene som vi har fått presentert her nå er jo ikke noe overraskelse for oss, og de fleste av oss tror jeg det kjennes mest i artritt dessverre.

00:47:25 Camilla Huggins Aase

Det finnes ikke. Jeg tror vi møter utfordringer. For det første så har jeg nettopp lagt noe nytt tall som er at det er 64% frafall av funksjon som elever i videregående skole. Så jeg tenker at hvis du skal allerede ha kommet til derfra fått bygge mye med utdanning, så er det ganske få av oss igjen, og så skal vi altså utgi et arbeidsmarked som ikke nødvendigvis har vi åpne dører for de.

00:47:53 Camilla Huggins Aase

Det ene er holdningene.

00:47:55 Camilla Huggins Aase

I hos i arbeidsgiverne, men det er også en del holdninger hos nav som vi møtes som i tilsvarende hvor jeg si.

00:48:06 Camilla Huggins Aase

Jeg kan bruke meg selv som eksempel unge rett 20 år siden, men men når jeg snakker med ungdomsorganisasjon snakker med ungdommene, så har det ikke skjedd noen endringer der. Og når jeg var liten, så må jeg si at den er relativt irriterende nittenårig.

00:48:20 Camilla Huggins Aase

Altså, men jeg hadde gått på internasjonal prestisjeskole på internatskole 2 siste årene. Videregående har det idag sammen med gode resultater.

00:48:27 Camilla Huggins Aase

Jeg skulle ta mastergraden min, og så skulle jeg på utesiden esperante tjeneste og så skulle jeg ut og redde verden og skape fred i Midtøsten. Så jeg har en ganske klar plan og så skal jeg da snakke med

nav og jeg tar tett i dag for å liksom kunne den muligheten for at det kan være støtte mulighetene for å kunne ta inn hovedfag.

00:48:49 Camilla Huggins Aase

Som det var da.

00:48:51 Camilla Huggins Aase

Og da ringte saksbehandleren meg og.

00:48:53 Camilla Huggins Aase

Så sa han.

00:48:54 Camilla Huggins Aase

Vil du bli uføretrygdet med en gang, eller?

00:48:56 Camilla Huggins Aase

Har du lyst til å studere litt først?

00:49:00 Camilla Huggins Aase

Det sender noen.

00:49:02 Camilla Huggins Aase

Signaler da til meg om at jeg ikke kommer til å være verdt noe for samfunnet å produsere.

00:49:08 Camilla Huggins Aase

Noe i tiden fremover?

00:49:11 Camilla Huggins Aase

Ja, det er 20 år siden, men jeg snakker om noen dager som sagt som forteller akkurat den sanne historien.

00:49:18 Camilla Huggins Aase

Så jeg hadde jeg mye.

00:49:20 Camilla Huggins Aase

Litt mestring gikk ikke inn på referansetjenesten. Jeg fikk en jobb i utlendingsdirektoratet istedenfor som saksbehandler det. Og etter 5 årene så sa kroppen min stopp.

00:49:29 Camilla Huggins Aase

Da var jobben min å sitte foran datamaskinen og produsere vedtaket dagene, og det fungerte ikke så bra i kombinasjon med min. Så er det bare presset i lengden, så da går jeg på arbeidsavklaringspenger i dag systemet.

00:49:44 Camilla Huggins Aase

Og da tenkte jeg litt sånn at hvem ville jeg vist at jeg? Jeg har jo en mastergrad med gode resultater jeg kan jobbe hos gode, så jeg jeg hadde liksom en idé om at man kom lav til å hjelpe mine dine og en slags stilling.

00:49:57 Camilla Huggins Aase

Men når jeg kom på mitt første møte med en av veldig mange faksmeldinger, så syns jeg sånn, hva skjer nå, hva? Hva er planen videre?

00:50:07 Camilla Huggins Aase

Men det er ikke noe galt i. Det er en stilling hvor du da du så er denne saksbehandler.

00:50:10 Camilla Huggins Aase

For meg litt.

00:50:10 Camilla Huggins Aase

Som uforstående sesong, men hva skulle dere?

00:50:15 Camilla Huggins Aase

Og da er det litt sånn?

00:50:17 Camilla Huggins Aase

Jeg synes for eksempel.

00:50:18 Camilla Huggins Aase

Ikke. Det krever veldig mye sånn.

00:50:20 Camilla Huggins Aase

Finnsannhet å tenke lærer altså. Det finnes veldig mange andre jobber egentlig har gjort.

00:50:28 Camilla Huggins Aase

Hendelse som som er bare ikke så det så det arbeidsavklaringen på regningen blir på en måte en 4 års venting for at jeg da skulle bli utfør i følge nav.

00:50:39 Camilla Huggins Aase

Det var så.

00:50:40 Camilla Huggins Aase

Min plan, heldigvis så fikk jeg inn.

00:50:42 Camilla Huggins Aase

Og løp helt på egen hånd.

00:50:45 Camilla Huggins Aase

Ja, så jeg tenker at det er det vi.

00:50:48 Camilla Huggins Aase

Gikk på scenen i en gruppe som gjør vi ikke kunne utligne disse arbeidsmarkedstiltakene som bor. Jeg har blitt fortalt at det er veldig dårlig å ha på CV en sin, men når vi da i tillegg med etter de holdningene.

00:51:00 Camilla Huggins Aase

Allerede mer før vi har mulighet til å komme ut på arbeidsmarkedet, så bør situasjonen ganske vanskelig, og her er veldig mange som har sovet i timen.

00:51:09 Camilla Huggins Aase

Så når jeg siden jeg aldri enig. Det er jo ikke noe vi har fått veldig sånn dragen fra fra arbeidstakerorganisasjonen heller. Jeg hadde for eksempel et forslag til handlingsplanen.

00:51:22 Camilla Huggins Aase

Mål på lo kongressen om at alle skulle gjøre mer for å hjelpe funksjonsområdet stykker ut av III arbeidslivet. Det kommer ikke inn, så jeg tenker at vi er flere som har et ansvar her for å gjøre det noe som ikke har tatt det ansvaret.

00:51:34

Er altså.

00:51:36 Camilla Huggins Aase

Vi har jo masse forskning på at vi har liksom fremover 80.000 funksjonshemmede som gjerne vil ut.

00:51:41 Camilla Huggins Aase

Og ha en jobb.

00:51:43 Camilla Huggins Aase

Og så har vi altså gjort masse forskning på dette tidligere om at arbeidstid skudd. Det gjelder det saliggjørende her for tiden at vi kan pøse på meg, og hvis det er lønnstilskudd for uansatt over det de vil uansett gå i pluss. Og da har vi ikke regnet på helseutgifter som selvfølgelig blir.

00:52:01 Camilla Huggins Aase

Nei da for sånn fornøyde?

00:52:04 Camilla Huggins Aase

Det er fint. Jeg tenker at for mye gruppe så er nok det kanskje det mest det viktigste tiltaket samtidig, så er jeg litt opptatt av hva signaler.

00:52:12 Camilla Huggins Aase

Det er også sender, før det sender et signal om at, ja, vi kan gjerne ta det med. Vi vil ikke vil ikke betale for kompetansen min, så jeg er litt opptatt av at hvis man får mennesker, så skal det være i en midlertidig periode da det er liksom poenget er at å beskrive den, meningen skal ta over dette ansvaret.

00:52:32 Camilla Huggins Aase

Hvis du velger å.

00:52:32 Camilla Huggins Aase

Ikke gjøre det, så er vi nødt.

00:52:33 Camilla Huggins Aase

Til å komme.

00:52:34 Camilla Huggins Aase

Med en god begrunnelse for det, tenker jeg.

00:52:35 Camilla Huggins Aase

Fordi at det er.

00:52:36 Camilla Huggins Aase

Et eller annet.

00:52:36 Camilla Huggins Aase

Med at vi skal ikke være sånn andres arbeid.

00:52:39 Camilla Huggins Aase

Vi skal være arbeidstakere.

00:52:41 Camilla Huggins Aase

På linjen og hverandre.

00:52:43 Camilla Huggins Aase

Jeg tror stopper denne, så kommer folk kalle det for.

00:52:45 Camilla Huggins Aase

Å ta spørsmål. Takk.

00:52:56 Vilde Hoff Bernstrøm

1000 takk for det, da vil jeg gjerne ha resten av deltakerne oppå.

00:53:02 Vilde Hoff Bernstrøm

Så er vi klare til å ta.

00:53:03 Camilla Huggins Aase

Imot spørsmål.

00:53:07 Vilde Hoff Bernstrøm

Da er det bare å ta imot spørsmål fra salen.

00:53:11 Vilde Hoff Bernstrøm

Hvis det ikke.

00:53:13 Vilde Hoff Bernstrøm

Popper noen hender opp med en gang, så sniker jeg meg til ja der.

00:53:16 Vilde Hoff Bernstrøm

Kom det en hånd?

00:53:17 Taler 13

Ja jeg har.

00:53:19 Taler 14

Litt øyeblikk skal du få?

00:53:26 Taler 13

Det første går til det første innlegget.

00:53:31 Taler 13

Jeg synes det var veldig interessant det med at.

00:53:36 Taler 13

Arbeidsgiverne synes at det å ha deltatt på arbeidstrening var jeg så negativ. Det var så overraskende, så jeg lurer litt.

00:53:42 Taler 13

På det.

00:53:45 Taler 13

Utvalget av arbeidsgivere jobber med fra hvilke bransjer de kom og hvor mange det.

00:53:51 Taler 13

Var, og så var det en ting til, som jeg synes var.

00:53:56 Taler 13

Jeg er interessant. Det er jo på en måte litt motsetning mellom.

00:54:00 Taler 13

Det frøylands snakker om og det første innlegget med tanke på at det å delta på arbeidstrening, at det var så negativt fra arbeidsgivers side mens da på frøyland.

00:54:11 Taler 13

Det må c metodikken og jobbe carmen og sånne ting, så er det ofte bruk av arbeidstrening man bruker.

00:54:20 Taler 13

Så det er liksom.

00:54:22 Taler 13

Ja, hvordan skal vi løse helt der?

00:54:29 Vilde Hoff Bernstrøm

Jeg vet ikke om dere?

00:54:30 Vilde Hoff Bernstrøm

Har kanskje Kjetil kan starte med å svare siden mikrofonen er hos deg.

00:54:36 Kjetil Frøyland

Hvor måten du bruker noe tiltak i arbeidstrening.

00:54:40 Kjetil Frøyland

Det er måten måten du bruker på på kan du se viktig å være at du bruker det med at det gjennomtenkt altså at du har en plan å opprette her, og at du finner en en arbeidsgiver. En plass der dette kan fungere er det er det lydene her høres litt rart ut.

00:54:52

Ja, det er det jeg.

00:54:53

Lurer på det, å tar du bare?

00:54:55

Den ja så.

00:54:56

Du kan være med.

00:54:57

Det her.

00:54:58 Kjetil Frøyland

Ja, så jeg tenker det er i hvert fall.

00:55:01 Kjetil Frøyland

Måten vi bruker på det, det må vi altså stå nok dette og og det er klart lønnstilskudd og bedre resultater.

00:55:06 Kjetil Frøyland

Men det er ikke sånn at lønnstid skulle heller automatisk føre til suksess. Det handler om oppfølging det og og har et lønnsstruktur, så skal vi føre til jobb, så da må du ta en del samtaler med arbeidsgiverne så videre i forkant. Og det er sant det blir gjort når du bruker arbeidsminnet arbeidspraksis for eksempel, så noe av svaret ligger i hvert fall der da.

00:55:28 Christer Hyggen

Ja nei, vi har jo ikke kunnet si noe om hva som skjer i arbeidstrening i tiltaket. Hva slags effekter det har for den enkelte unge.

00:55:36 Christer Hyggen

Vi vet jo fra en del forskning at sånn type oppfølging, arbeidstrening, trening på arbeid så er kjempeviktig og funker bra for den enkelte.

00:55:46 Christer Hyggen

Det vi har funnet er jo at arbeidsgiverne er skeptiske og det det eller forklares kanskje noe så enkelt som sånn statistisk diskriminering arbeidsgiver vil.

00:55:57 Christer Hyggen

Redusere sin risiko og så tenker han at i den.

00:56:00 Christer Hyggen

Gruppen så er kanskje ikke noen produktivitet litt lavere enn i den andre gruppen, og så gjør de sine en sånn raske vurderinger.

00:56:09 Christer Hyggen

Raske første vurderinger på det det er nok en del arbeidsgivere som går skrittet videre og ser hva de faktisk har gjort. Jeg inviterer til intervju. Risikoen for det er jo da lavere siden førstevurdering er lav.

00:56:24 Taler 2

Jeg så.

00:56:27 Christer Hyggen

Nesten alle utlyste.

00:56:30 Christer Hyggen

Det bra kunne være åpne for våre søkere. Det var it 9 hotell restaurant.

00:56:39 Christer Hyggen

Lise mm og da mangler jeg kanskje igjen. Ja.

00:56:45 Camilla Huggins Aase

Men vi valgte i hvert fall virker.

00:56:47 Christer Hyggen

Å bransjer som skulle halve både sånn typiske manns og kvinnejobber og kunne gi jobber til unge båt med høy utdanning.

00:57:01 Vilde Hoff Bernstrøm

Da har vi et nytt spørsmål der nede?

00:57:10 Taler 14

Eller prøve å på et sykehus?

00:57:17 Taler 12

Hører meg nå ja, vi kommer fra Oslo kollega. Vi jobber ut ifra metodikk som supporteren payment.

00:57:27 Taler 12

Og vi har.

00:57:28 Taler 12

Helt andre erfaringer i forhold til det å samarbeide med eksterne arbeidsgivere, fordi vi sikrer at det er noe i den andre.

00:57:36 Taler 12

Vi får inn deltagere som har vært lenge i systemet og som føler mestring og som får ansvar og som sier til oss at de føler at de får sin egen stemme.

00:57:48 Taler 12

Det jeg lurer.

00:57:49 Taler 12

På er, hvorfor det er så lite fokus på det som faktisk fungerer. Hvorfor kan man ikke snakke med de som formidler de unge ut i jobb og som blir der? Det er altfor lite fokus på på om vi blir der og.

00:58:05 Taler 12

Om det hvilken effekt det har da?

00:58:08 Taler 12

Det savner vi.

00:58:10 Taler 12

Fokuset i forskningen eller fokus fra nav byggedeler og fra fra storting og regjering også. Hvorfor sitter man på hver sin tue? Og man må jo på en måte vi har jo et felles mål.

00:58:28 Vilde Hoff Bernstrøm

Da kan vi starte.

00:58:32 Janikke S. Vedeler

Ja, da kan jeg fortelle deg at nova i samarbeid med nordlandsforskning driver nettopp et sånt type best practices next practice prosjekt der vi sammen med 4 arbeidslivssentre skal prøve å identifisere både hvordan de jobber noe overfor arbeidsgivere, altså coachere løser og hva de ser på som gode modeller og viderefører kanskje også i de andre arbeidslivssentrene, så det er på gang, og det er finansiert av nav FU.

00:59:05 Vilde Hoff Bernstrøm

Var det noen flere som følte seg kallet?

00:59:07 Vilde Hoff Bernstrøm

Til å svare.

00:59:14 Kjetil Frøyland

Nei, men det er klart beskjed av noe her igjen, så bare referert til det som skjedde på Dagsrevyen i går og da sier en av at nå skal vi begynne å jobbe anlegg som skal begynne å bruke arbeidsmessig raskt, og det er jo supporter deployment tenkningen som ligger bak her.

00:59:25 Kjetil Frøyland

Sant dette her eller nå kommer seg opp på en god dokumentasjon på bordet, så det skjer jo ting og det skjedd. Og nå skal man jo tilsette mye stå flere jobbspesialister.

00:59:34 Kjetil Frøyland

At de i bedriften, og det er jo kjempespennende gjort i nav i Sverige. Har du si nittennittitre at det de kaller ham selv, og så er det sånn at dere jobber systematisk med supporter paymon de har vervet 1000 eller cirka 1000 som jobbspesialister.

00:59:47 Kjetil Frøyland

Dersom sa sånn at jeg tror vi har det bare å gå i gang, vi kan du.

00:59:52 Taler 10

Svare på det kan jeg.

00:59:56 Ane Marit Stø

Klippet av tiden av denne. Hvorfor sitter vi sånn på hver vår tue? Men jeg tror at den den omleggingen som er i ferd med å skje noe ikke sant da poppet opp initiativ litt litt her og der.

01:00:06 Ane Marit Stø

Både hos tiltaksarrangører hos i kommuner hos arbeidsgivere og i nav, og at vi er i ferd med å finne fram til hverandre på en annen måte enn vi har gjort tidligere.

01:00:18 Ane Marit Stø

Sånn at jeg tror at de de nye miljøene som nå vokser fram, at vi kommer til å få et sterkere samarbeid framover og et og en tydeligere kraft sammen.

01:00:31 Vilde Hoff Bernstrøm

Da får vi flere spørsmål inn her.

01:00:40 Taler 14

Erik Oftedal fra arbeids og velferdsdirektoratet kjempespennende påskeminner gjennomført og gode innlegg. Veldig spennende og det som jeg.

01:00:51 Taler 14

Synes var litt.

01:00:52 Taler 14

Interessant var at vi innleggene begynte å sluttet samme sted, nemlig med et at man var opptatt av arbeidsgiver som ansetter sånn der begynte.

01:01:04 Taler 14

Christer og der sluttet Camilla, ikke sant? Vi snakker om ordinære ansettelser i siste omgang, og den jobben er det.

01:01:10 Taler 14

Arbeidsgiver som gjør.

01:01:13 Taler 14

Og så er det selvfølgelig sånn at arbeidsgiver.

01:01:17 Taler 14

Privat sektor skal ha et overskudd, og i offentlig sektor skal levere tjenester under trange budsjettammer og alltid vil være på jakt etter den beste arbeidskraften som brukes, er vi helt enige i det egentlig?

01:01:27 Taler 14

Hvis vi tenker oss?

01:01:28 Taler 14

Om fra den posisjonen eller kunden?

01:01:32 Taler 14

Men i det rommet vi sitter nå.

01:01:33 Taler 14

Så er vi opptatt av å endre arbeidsgivers rekrutteringsarbeid.

01:01:38 Taler 14

Arbeidsgiver i vår hypotese er at arbeidsgiver er for skeptisk og gå.

01:01:41 Taler 14

Glipp av god kompetanse.

01:01:45 Taler 14

Så er svaret til en viss grad at nav og andre hjelpeinstanser må endre sin måte å jobbe på.

01:01:51 Taler 14

Sammen med arbeidsgiver.

01:01:53 Taler 14

Men storparten av stillingene i Norge og storparten av arbeidsledig ungdom må finne frem til hverandre på egenhånd snavn.

01:02:04 Taler 14

Kommer aldri heldig.

01:02:05 Taler 14

Håper i hvert.

01:02:06 Taler 14

Fall til å bli så stor at vi skal.

01:02:07 Taler 14

Rette fingrene borti veldig mange av de ansetter.

01:02:11

Og jo fler.

01:02:12 Taler 14

Flere ungdom som kan få jobb uten at nav.

01:02:17 Taler 14

Har fingrene sine borti. Det jo mer ressurser har vi til de som.

01:02:20 Taler 14

Faktisk trenger denne mer.

01:02:23 Taler 14

Så det er det ene jeg savner på et fantastisk godt opplegg. Det er ikke sant hvor var arbeidsgiverrepresentantene det panelet?

01:02:34 Taler 14

Men men vi, du er jo da nærmest arbeidet.

01:02:40 Taler 14

Camilla sier at, dere har jo en viss i fulgte på dette. Jeg også lurte jeg også lyst på i forhold til Christer er liksom ut fra det dere har gjort, og de diskusjonene vi har hatt med europeiske kolleger. Har dere noen resonnementer rundt? Hvordan påvirke arbeidsgivers mer generelle rekrutterings adferd og vurdering av kandidater?

01:03:00 Vilde Hoff Bernstrøm

Jeg kan jo si at arbeidsgiversiden ble invitert, men kanskje for første gang kan jo da.

01:03:06 Vilde Hoff Bernstrøm

Elo få lov til å representere.

01:03:11 Liv Sannes

Ja for egentlig si altså. Vi har jo tett kontakt med arbeidsgiversiden. Det er jo egentlig spesielt i Norge at og en no spesielt så og vi har jobbet litt sammen, spesielt på denne problematikken også, så de tingene jeg så på tiltakssiden også er er.

01:03:28 Liv Sannes

Ganske, ganske gjengs og egentlig i forhold til no også, og så vet jeg jo at.

01:03:34 Liv Sannes

Fra arbeidsgiversiden altså det er noe med å forstå det norske arbeidslivet, littegrann her og i forhold til de andre landene også, altså vi.

01:03:41 Liv Sannes

Vi har veldig høye kompetansekrav i Norsk arbeidslivet, og det er vi på mange måter glade for. Fordi fra arbeidstakersiden så gir de lærerne jobber og utviklende jobber.

01:03:53 Liv Sannes

Men det baksiden er jo nettopp at det er sånn som ble sagt her. Det er mange unge som som da søker seg til å få bistand inn fordi de ikke har.

01:04:03 Liv Sannes

Høy nok høy nok kompetanse og ferdigheter, og spesielt dette med fullført videregående opplæring, så det oppfatter vi mer og mer som er på en måte en grunnkompet.

01:04:11 Liv Sannes

Altså for å komme inn og veldig mange av de som sliter med å komme inn mangler det, så det er jo kjempeviktig. Så utdanningssystemet her er viktig og II tillegg, så vet jeg fra arbeidsgiversiden også at de er ettersøkt etterløst mye å få denne den faste kontaktperson i nav, fordi når de kommer inn i arbeidslivet, så er det så høyt tempo mange steder at det det kan være behov for det over over lenger tid, så så litt det. Men men som sagt altså jeg.

01:04:39 Liv Sannes

Vi har godt samarbeid.

01:04:42 Liv Sannes

Både arbeidstakere og arbeidsgivere.

01:04:44 Liv Sannes

Oversiden om disse løsningene lønnstilskudd var også noe altså lo og nho gikk sammen ut med det i forbindelse med også.

01:04:52 Liv Sannes

Ja for de som er flyktninger II utfordringen og og si til det også i forhold til hva er etterlyst her nå? Altså en handlingsplan for funksjonshemmede, altså det vi jobber er ikke opptatt av, er at det er veldig det er flere utsatte grupper som har det krevende å komme inn i arbeidslivet, og vi vi mener at det er du kan ikke skille ut og bare snakke om egne grupper, men at vi har generelle virkemidler for å å bistå inn, men utdanningssiden.

01:05:17 Liv Sannes

Det var kjempeviktig læringsplasser, utrolig viktig forebygging i grunnskolen og og og sett praksiskandidater ordning altså når du har kommet ut i arbeidslivet er en del har veldig dårlig erfaring med skolen også, så det å bygge.

01:05:29 Liv Sannes

Ut det, men det er en lang liste.

01:05:37 Christer Hyggen

Nå skal jeg bare svare kort på oftedals sånn direkte spørsmål, og jeg må bare si at jeg har ikke noe.

01:05:38 Camilla Huggins Aase

Du kan.

01:05:42 Christer Hyggen

Svar på det dessverre.

01:05:44 Christer Hyggen

Jeg skulle gjerne hatt det, og det er drømme vårt neste drømmeprojekt. Det er på en måte å ta utgangspunkt i disse resultatene for tett dialog og tettere på en måte.

01:05:56 Christer Hyggen

På en måte ja, dialog med arbeidsgiverne, så vi kan lære noe av da, men bare nevne at et interessant aspekt som vi ikke har nevnt i dag.

01:06:05 Christer Hyggen

Det er jo at vi har testet dette signalet av arbeidsmarkedstiltak også i Hellas. Ganske lignende tiltak, så det burde ikke være noe tiltak i seg selv. Men i Hellas så vurderer arbeidsgivere deltagere på arbeidstrening betydelig mer positivt enn folk som bare har gått ledige.

01:06:25 Christer Hyggen

Så her er det også en del ting, vi kan ta tak i og lære av, tror jeg og det.

01:06:33 Vilde Hoff Bernstrøm

Da har vi neste spørsmål. Ja, hei.

01:06:36 Taler 4

Hører dere meg ja irmelin kjelaas at jeg og jeg politiker sitter i forbundsledelsen i fellesorganisasjon nedfor og mitt spørsmål går til siste innleder, for jeg kan ikke høre på det at du blir møtt med en telefon eller et møte fra en saksbehandler i nav, som spør om om du vil studere litt før du blir.

01:07:01 Taler 4

Uføretrygdene uten at jeg får liksom kommentert på det og alle de andre innlederne var veldig.

01:07:10 Janikke S. Vedeler

Gode gjennomganger på på.

01:07:14 Taler 4

Utfordringen som vi kjenner godt til, men den teste det er prøver jo å lage dette formulert spørsmål til, og det spørsmålet det handler rett og slett om vi trenger å.

01:07:29 Taler 4

Jobbe med holdninger, og om vi kan. Vi kan samarbeide med utdanningssektoren og utdannere våre for å.

01:07:40 Taler 4

I istedenfor å drive med sosialt arbeidslivs ekskludering prosjekt få til å komme i mål med inkluderingsprosjekt. Det var spørsmålet mitt.

01:07:54 Camilla Huggins Aase

Ja altså jeg tenker jo holdningen er jo generelt at som pris problem da som ikke bare er noe som skjer i arbeidsmarkedet eller hos nav.

01:08:07 Camilla Huggins Aase

En tanke er at det begynner å.

01:08:09 Camilla Huggins Aase

For det er litt sånn.

01:08:10 Camilla Huggins Aase

Hvis vinden som er undersøkelser som har blitt gjort som en sport arbeidsgiveren nye positivt innstilt til de ansatte, for eksempel folk med funksjonsnedsettelse.

01:08:18 Camilla Huggins Aase

Og du sier, ja, det er jo kjempefint. Kjempefint. Og han sa at menneskene funksjonssvikt var de. Så da sier jeg liksom folk at man da ikke det holdningene som er problemet.

01:08:31 Camilla Huggins Aase

Og det jeg tenker, er det fint.

01:08:32 Camilla Huggins Aase

Å si ja på.

01:08:32 Camilla Huggins Aase

Et veldig hypotetisk spørsmål, men hva gjør det når?

01:08:35 Camilla Huggins Aase

Det er faktisk sitter.

01:08:36 Camilla Huggins Aase

Men da jeg tenker gjennom for å bruke meg selv som eksempel jeg jeg var på, tror jeg 63 jobben til å gjøre og ble innstilt som metode de siste 20 gangene. Du har en greie. Det er ikke det at jeg ikke kvalifisert på hvordan da? Da er det det at det er litt.

01:08:53 Camilla Huggins Aase

Skummelt og ansatte meg og.

01:08:55 Camilla Huggins Aase

Hadde heller lettere å omsette da, men jeg tenker at det handler litt om altså. Det begynner allerede i skolen, tenker jeg. I den begynner å segregere folk allerede i skolen, så forteller man folk at noen er annerledes enn andre, og vi var ikke.

01:09:10 Camilla Huggins Aase

Sammen med oss andre?

01:09:15 Camilla Huggins Aase

Jeg tror altså med regel er på en måte i fester og sosiale lag, og sånn så merker.

01:09:19 Camilla Huggins Aase

Jeg at folk når folk skal presentere seg og sånn så krever det litt for.

01:09:23 Camilla Huggins Aase

Å spørre meg, hva?

01:09:24 Camilla Huggins Aase

Hva gjør du på for den som de spør? Alle de andre fordi at jeg sitter i rullestol, og jeg er ikke helt sikkert at jeg har en jobb, og det blir litt sånn vanskelig å ha litt spenning og sånn.

01:09:35 Camilla Huggins Aase

Ordningen har jo gått på offentlig skole i hele mitt liv, fordi jeg har hatt en mamma som har kjempet for det, og når jeg møtte gjerne sine egne på ungdomsskolen her for et par måneder siden, så tok han det helt for gitt at jeg var best livet sånn som alle andre, fordi han har jo gått på skolen og visst at jeg var flinkest i klassen.

01:09:55 Camilla Huggins Aase

Og hvorfor skulle ikke handle om? På en måte så jeg tenker at det er et eller annet der, men det handler om at de holdningene skaper mellom henne på barneskolen.

01:10:03 Camilla Huggins Aase

Og jeg tror kanskje det at i Norge så har vi ikke helt gått, altså videre. Vi jobber med at vi skal vekk ifra den medisinske modellen og min funksjonsnedsettelse skal på en måte er min jobb å gjøre noe med, og jeg skal tilpasse meg samfunnet til en samfunnsmodellen som har tatt samfunnets lett tilpasses hos alle som bor her og den vi har noen vei å gå med den i Norge da, så jeg tror nok det at selv om folk sier at de er positive til.

01:10:28 Camilla Huggins Aase

Sette funksjonshemmet for så som det skal være i samfunnet, hvor heldigvis er det noen stor ovenfor situasjonen, så er det ikke helt.

01:10:35 Camilla Huggins Aase

Sikkert, men mener.

01:10:36 Camilla Huggins Aase

Det som alltid.

01:10:38 Camilla Huggins Aase

Så jeg tror at den var holdning og et problem som.

01:10:41 Camilla Huggins Aase

Vi trenger å være mye ja, selv om folk sier det motsatte da.

01:10:49 Vilde Hoff Bernstrøm

Så vi har et holdningsarbeid vi må jobbe med, trenger vi å jobbe med?

01:10:51 Vilde Hoff Bernstrøm

Det i.

01:10:52 Ane Marit Stø

Nav og det er klart vi trenger å jobbe med holdninger i nav og altså navansatte er jo som folk flest og som man har jo de holdningene som man bærer med seg fra fra samfunnet for øvrig.

01:11:03 Ane Marit Stø

Og så er det klart, at holdninger henger jo også sammen med erfaringer og hvordan? Og det å ha noen verktøy for å for å oppleve noe annet.

01:11:12 Ane Marit Stø

Og jeg tenker.

01:11:13 Ane Marit Stø

At en stor del av det løftet som som nå nå gjør i forhold til å styrke inkluderingskompetanse handler jo nettopp dette om dette med med holdninger og for å sitere da arbeids og velferdsdirektør sigrun vågeng så handler jo det om at vi må jo tørre altså hjelpeapparatet må jo tørre å tro at alle ønsker å jobbe hvis de tror at de kan få det til, og vi må tørre å tro at alle kan jobbe noe gitt riktig støtte, og så må vi jo erfare det. Vi må ut på arbeidsplassen og se at dette fungerer.

01:11:44 Ane Marit Stø

Og det er jo en måte å endre faktisk holdningene på y helt enig med få, så man får jo vondt langt inn i sjelen.

01:11:53 Ane Marit Stø

Men hører hvordan folk som helt åpenbart er i stand til å jobbe, blir møtt og det ja, sånn er det dessverre, men det jeg tror vi er i ferd med å gjøre noe med det jeg tror at det at vi lykkes med arbeidsinkludering og vil endre holdningene på det feltet.

01:12:13 Vilde Hoff Bernstrøm

Da har vi neste.

01:12:14 Taler 10

Spørsmål ja hei, jeg heter Andrine er nyutdannet session, så jeg føler at jeg kanskje er i målgruppen her. Jeg er 22 år gå.

01:12:24 Taler 10

Og jobber i nå og for meg det jeg tenker er litt viktig å å tenke på. Her er at det er ingen det er ingen her fra utdanningssystemet jeg under sosionomutdanningen, så var jeg så heldig å få praksis hos nav under utdanningen, så jeg hadde på en måte min inngangsbillett inn i arbeidsmarkedet var at jeg hadde praksis i nav, og da kunne jeg selge meg inn.

01:12:46 Taler 10

På den måten, men jeg tenker at gjennom utdanningen min så har det vært veldig lite fokus på hvordan.

01:12:53 Taler 10

Er det jeg skal?

01:12:54 Taler 10

Hva er det jeg forbereder meg til? Hvordan skal jeg selge meg inn hos i arbeidsmarkedet? Hvordan skal jeg presentere meg selv og hvilke ressurser har jeg og hvordan og hvordan er det i forhold til arbeidsmarkedet?

01:13:07 Taler 10

Så jeg tenker.

01:13:07 Taler 10

At man må også fokusere på utdanningen. Utdanningssystemene. Hvordan er det de legger opp, og hvordan er det de forbereder ungdommene?

01:13:16 Taler 10

Til arbeidsmarkedet, og jeg hadde for eksempel bare en dag gjennom 3 år hvor vi snakket om å selge seg inn hos arbeidsåret.

01:13:26 Taler 10

Videre, så hva tenker dere i forhold til det og hvordan det? Jeg vet at det er litt fokus på at nav skal inn i skole, men hvordan samarbeider dere med skole utdanningssystemene?

01:13:37 Taler 10

Hvordan tenker dere på? At hvordan skal dere være bedre på å forberede ungdommen i forhold til arbeidsmarkedet før de kommer til det punktet hvor de må ta?

01:13:45 Taler 10

Kontakt med nav.

01:13:53 Ane Marit Stø

Du var skikkelig du?

01:13:56 Janikke S. Vedeler

Nei, det er jo et kjempegodt og interessant spørsmål, og jeg tror det er i England hvor universiteter og høyskoler blant annet blir arrangert med tanke på.

01:14:04 Janikke S. Vedeler

Altså, hvordan er det studentene der lykkes i arbeidslivet? Og her i Norge er vi opptatt av å få folk igjennom utdanningen, men vi er ikke så opptatt av hva som skjer etterpå, eller i hvert fall ikke fra utdanningsinstitusjonenes side da. Så det kunne jo kanskje vært en.

01:14:20 Janikke S. Vedeler

Ved å gå.

01:14:21 Janikke S. Vedeler

Og på og på en måte i hvert fall at utdanningsinstitusjonene kanskje må rapportere om i hvilken grad for studentene som har gått her i jobb etterpå.

01:14:35 Ida Tolgensbakk

Jeg ville bare kommentere til det, at det er ideal tohundre intervjuene våre, så er det faktisk ganske tydelig at det er. Problemet er ganske mange som er veldig ut.

01:14:44 Ida Tolgensbakk

Forberedt på hvordan man skal gjøre det liksom når man går. Når man skal begynne å søke jobb, så ja, du er ikke den eneste som.

01:14:51 Ida Tolgensbakk

Har den opplevelsen, tror jeg.

01:14:54 Liv Sannes

Det er ingenting der altså. Ja vi har fra lo sin side. Vi er også opptatt av det. Det er bare for et push, altså det at det er ganske mange unge som trenger bare et pust i jobbsøkingprosessen som er litt sånn der fordi vi vet ikke hva vi skal gjøre det og, og så er det ikke noe, altså for eksempel også den gamle arbeidsformidlingen hvor du på en måte å kunne gå og få mer direkte hjelp til det i stedet for å komme inn II et.

01:15:24 Liv Sannes

Tiltakssystem på en måte at det.

01:15:26 Liv Sannes

Har vært et skille der også.

01:15:28 Liv Sannes

Da at man kunne gjort litt mer være mer offensiv der at du lettere å kunne komme inn og bare for en jobbformidling kunne hjelpe til deg.

01:15:36 Liv Sannes

I tillegg så er vi også fra løst også jobbet med innen høyere utdanning, altså i utdanningssystemet generelt. Det å få inn mer praksis underveis i studiene, vi vi vi opplever det fra studentene også at vi savner det, og at det kan være veldig nyttig for å lettere å komme fort inn i arbeidslivet senere også.

01:15:55 Vilde Hoff Bernstrøm

Har vi neste spørsmål?

01:15:57 Taler 10

Ja mitt navn er Ingvild, tenkte råvarene kommer fra nav Akershus og det som var. Det er veldig mange spennende innlegg her, og det er også veldig mange andre som kunne ha vært med panelet, og dette er jo så komplekst og så mange aktører som har vært med for å få til det, så jeg merket meg.

01:16:13 Taler 10

Det var innspillet nå fra lo sin side, som jeg synes var veldig sånn bra på integrering av viktige satsinger faktorer og blant annet så ble sendt der viktigheten med yrkesfag i fra.

01:16:23 Taler 10

For å få gjennomføringen, så føler jeg videregående skole, men også at disse kvalifiseringsløp.

01:16:29 Taler 10

Sønnav da gjør må være tett opp til utdanningsinstitusjoner, slik at det gir en formell utdanning som dessuten kan kreves og som trengs for å komme videre om det er en videre høyere utdanning eller om det er en jobb som kvalifiserer.

01:16:42 Taler 10

For en fagutdanning.

01:16:43 Taler 10

Og der tror jeg utrolig viktig at navnet har en veldig stor kansellert til å få det til. Skal disse andre tiltakene våre eller tiltakene våre være?

01:16:54 Taler 10

Har status gi en formell kompetanse, så må de stor grad lener seg mye mer mot den formelle utdanningsordningen, så jeg hadde ønsket at de hadde.

01:17:04 Taler 15

Vært her nå i dag, takk.

01:17:10 Vilde Hoff Bernstrøm

Så neste gang, så kjører vi et panel med dobbelt så stor scene, og.

01:17:18 Taler 15

Det er sånn ja.

01:17:22 Taler 15

Skal gå fint. Hører dere? Ja, jeg heter inga lena grønland. Jeg er her fra læringssenteret her på hioa, men det jeg skal si nå kommer ut på bakgrunn av en tidligere rolle som har hatt du Camilla fra funksjonshemmedes foreninger på dialekten din, så synes jeg.

01:17:39 Taler 15

Høres ut som du er fra Hordaland.

01:17:41 Taler 15

Men skal ikke få 20 år siden, så var du i kontakt med aetat og for 20 år siden så var jeg fungerende fylkesarbeidssjef i Hordaland.

01:17:50 Taler 15

I hvilken grad det har noe betydning for deg at jeg sier unnskyld på vegne av det vi har gjort. Det vet jeg ikke for meg personlig så.

01:17:58 Taler 15

Det traff meg veldig. Det var mitt ansvar at slike ting ikke skulle skje, og det smerter meg å høre det på denne måten. Det må jeg si. Jeg beklage.

01:18:11 Taler 15

Samtidig så vil jeg også si at de signalene jeg hører herfra fra nav og fra de andre institusjonene, det synes jeg er svært positive når det gjelder det jeg opplever som en større.

01:18:23 Taler 15

Skal jeg være trygg nå vilje og evne til helhetlig tenkning, og på tross av det som du fra lo sier selvfølgelig om disse generelle tiltakene som er nødvendige.

01:18:36 Taler 15

Aner jeg også da en.

01:18:39 Taler 15

Ganske godt fundamentert forståelse av innenfor disse generelle tiltakene. Så må man også ha et fokus fremdeles på de spesielle løpende som er nødvendige. Fordi unnskyld noe av det jeg tror er farlig er disse sekkepostene som man putter også alle innenfor.

01:18:59 Taler 15

Det som jeg fremdeles tror er nødvendig, og som er et dilemma fordi at det legger store belastninger på enkeltindivider.

01:19:08 Taler 15

Det er jo nettopp at historier, sånn som det du og sånn som astrid og elin i disse prosjektene som ble presentert at disse historiene kommer frem og belastningen ligger jo da i at noen må gi stemme til å belyse ulike historier, og jeg tror det er nødvendig at dette fanges opp både av forskningsmiljøene.

01:19:29 Taler 15

At tiltaksapparatet av.

01:19:32 Taler 15

Det politiske systemet slik at man ser at det å legge til rette for at erfaring kan samles, genereres og så integreres i det som blir en kanskje en ny vinkling på arbeidsmarkedspolitikken og på forståelsen av helt nødvendig.

01:19:58 Ane Marit Stø

Nå er det et spørsmål i det? Nei.

01:20:02 Ane Marit Stø

Det var et ja.

01:20:04 Camilla Huggins Aase

Er det der flott nivå?

01:20:07 Ane Marit Stø

Slutter meg til.

01:20:08 Ane Marit Stø

Det det jeg håpet det. Og ja, jeg er som sagt. Jeg er optimistisk altså jeg tror at store ting nå er i.

01:20:17 Ane Marit Stø

I ferd med å skje, men det er klart det det krever en. Det krever en snuoperasjon fra fra flere hold blant annet og fra fra politisk hold, altså i forhold til hvordan nav blir styrt, hvordan, hvilket handlingsrom vi får, og så er det jo avhengig av at vi er i stand til å ta det handlingsrommet og virkelig kjøre på i forhold til både arbeidssøkere og arbeidsgivere. Men framtiden er lys, tror jeg.

01:20:51 Ane Marit Stø

Full enighet i panel og.

01:20:53 Vilde Hoff Bernstrøm

Full full enighet om håp for fremtiden.

01:20:59 Vilde Hoff Bernstrøm

Hvis jeg er det.

01:21:01 Vilde Hoff Bernstrøm

Noen som har siste spørsmål?

01:21:03 Vilde Hoff Bernstrøm

Hvis ikke våger jeg meg til et siste spørsmål til panelet som helhet.

01:21:10 Vilde Hoff Bernstrøm

Tatt i betraktning alt det vi har hørt i dag av både positive og litt.

01:21:17 Vilde Hoff Bernstrøm

Mindre positive innspill hvis du er ung og ledig i dag.

01:21:21 Vilde Hoff Bernstrøm

Skal du være forsiktig med å kontakte nav og hvilken hjelp du tar imot.

01:21:28 Vilde Hoff Bernstrøm

Den starter med nå.

01:21:31 Ane Marit Stø

Ja altså det kan vi i nav er vi jo fullt klar over både at det å delta på på arbeidsmarkedstiltak bidrar til for dere kalte scaring altså at man får et ja at man blir stemplet og.

01:21:48 Ane Marit Stø

Og vi er jo opptatt av av innlåsingeffekter, altså det at når du først begynner å delta i tiltak, så så gjør det at du kanskje tror du mister fokus på på jobbsøking og.

01:22:01 Ane Marit Stø

Og det, ja, det står i veien for at du faktisk kommer.

01:22:04 Ane Marit Stø

I jobb så.

01:22:05 Ane Marit Stø

Vi er veldig. Vi har.

01:22:07 Ane Marit Stø

Ja vi oppfordrer ungdommen i størst mulig grad til selvfølgelig å klare seg selv, og de aller fleste gjør jo det.

01:22:13 Ane Marit Stø

Altså, det er jo vår erfaring at av de unge som er innom nav for en kortere periode, så er jo de fleste ute igjen etter ganske kort tid helt av seg selv.

01:22:24 Ane Marit Stø

Og så gjelder det å fange opp de som har et ekstra behov. De som ikke uten videre kan søke disse jobbene på det åpne markedet.

01:22:32 Ane Marit Stø

Og der er det jo viktig at at tiltak blir satt inn, og at rett tiltak blir satt inn og at nav er kanskje mer offensive enn det vi har vært i dag.

01:22:42 Ane Marit Stø

Så ja, så det gjelder å ja, det gjelder å ikke putte alle sammen med samme pose.

01:22:49 Ane Marit Stø

Rett og slett.

01:22:51 Vilde Hoff Bernstrøm

Kristin vil du føye?

01:22:53 Christer Hyggen

Nei, jeg vil ikke råde unge til å holde seg unna på bakgrunn av vår forskning. I hvert fall jeg tenker.

01:22:58 Christer Hyggen

Og det vi.

01:22:59 Christer Hyggen

Ser er jo at du det gjøres utrolig.

01:23:01 Christer Hyggen

Mye godt arbeid i nav systemet.

01:23:03 Christer Hyggen

Vi har nok et av de mest velfungerende sånn type støtteapparater i hele verden, og det er synd at arbeidsgiverne ikke anerkjenner det, så jeg ville ikke gitt råd til de unge om å holde seg unna, ville jeg heller gitt et råd til arbeidsgiverne om å være litt mer åpne.

01:23:21 Vilde Hoff Bernstrøm

Det tror jeg var en veldig fin møte å avslutte på, hvis ikke det.

01:23:24 Vilde Hoff Bernstrøm

Er noen som brenner inne med noe?

01:23:27 Camilla Huggins Aase

1000 takk.

01:23:37 Vilde Hoff Bernstrøm

Da har vi bare en liten takk vi?

01:23:39 Vilde Hoff Bernstrøm

Til alle sammen, fordi dere har stilt opp.

01:23:50 Christer Hyggen

Vi ser at du kjøper en tv?

01:23:52 Camilla Huggins Aase

1000 takk.

01:23:57 Camilla Huggins Aase

1000 takk takk.

01:23:59 Vilde Hoff Bernstrøm

Nei, jeg vet.