



Hvordan mobilisere sykemeldte, arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken inn i arbeid?

Prosjekt

# INKLUDERENDE JOBBDSIGN

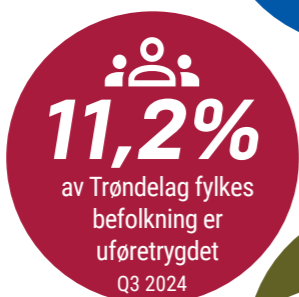
På hvilken måte kan man ved bruk og implementering av metoden «Inkluderende jobbdesign» minske fremtidens mangel på arbeidskraft, og redusere sykefravær og frafall i bygg- og anleggsbransjen?



Norge vil fremover ha en stor mangel på arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen.

## Paradokset i 2024 – Vi har i dag en lav arbeidsledighet, men et høyt utenforskap og sykefravær.

SYKEFRAVÆR, LEDIGHET OG UTENFORSKAP



### DEMOGRAFISK UTFORDRING – ELDREBØLGEN EN VARSLET KRISE



I 2024 har antall eldre passert antall yngre i befolkningen i Verdal, og dette skjer fortløpende frem mot 2050 de fleste steder i landet.



Økning i aldring av befolkningen som betyr flere pensjonister, og vil legge et enormt press på våre helsetjenester, velferdsordninger og arbeidskraft.



Færre barn – Norge nest laveste i Norden med 1,41 levendefødte barn pr. kvinne. Dette betyr færre som betaler og bidrar for velferdsstatens bistand i Norge.



### TILTAK?

Fremover vil ivaretagelse av egen arbeidskraft og mobilisering av arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken fremover vil kreve innsats på bred front. Utenforskapet øker, og arbeidsmarkeds- og kompetansepolitikken må bidra til at flere kan jobbe, vil jobbe og får muligheten til å jobbe.

**1** Å treffe næringslivets behov handler om å møte behovet for kompetanse. Økt fokus på kompetanse og kvalifisering er en del av løsningen.

**2** Å beholde ansatte, og få ansatte til å stå lengre i arbeid blir viktig.

**3** Øke inkludering, og tenke annerledes rundt rekruttering. Alternativ rekruttering eller endret rekrutteringsmodell i utsatte bransjer.

det interessant og ofte lønnsomt å ansette folk som sliter med å få en jobb på vanlige vilkår. Denne strategien utgjør en ny måte å tenke bemanning på i Norge og kan på mange måter kalles et paradigmeskifte innen ordinær HR-tenking.

- Omorganisering av arbeidsprosesser og omdisponering av arbeidsoppgaver, slik at høyt kvalifisert personell bedre kan fokusere på de arbeidsoppgavene de er kvalifisert til å utføre.
- Re-designer arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver.
- Matcher den re-designede jobben ved å finne egnet person.
- Fører til en ny bærekraftig jobb som er lønnsom, og samtidig gir merverdi for bedriften.
- Man bruker rett kompetanse på rett jobb.
- Passer særlig for ufaglærte, delvis/helt uføretrygdete, mennesker med redusert arbeidsevne og omplassering av egne ansatte med helseutfordringer/sykefravær.

**Et arbeidsliv ikke bare for de med 100% arbeidsevne, de med mindre arbeidsevne har også en verdiskapning.**

### HVA ER INKLUDERENDE JOBBDESIGN?

Inkluderende jobbdesign er en metode som tar utgangspunkt i arbeidsgiveres behov for arbeidskraft, men ved bruk av ulike metoder skapes det en merverdi som gjør

### MÅLGRUPPER FOR INKLUDERENDE JOBBDESIGN

- Personer med nedsatt arbeidsevne eller et lavere kompetansenivå.
- Forebygging av sykefravær og ivaretagelse av egne ansatte med helsemessige utfordringer.
- Personer med en uføretrygd som har noe arbeidsevne, men trenger tilrettelegging.

### LAV ARBEIDSLEDIGHET OG MANGEL PÅ ARBEIDSKRAFT

- Lav ledighet på bare 2 % registrerte som helt ledige hos NAV desember 2024 i Norge. For Trøndelag enda lavere med 1,7% helt ledige.
- Norsk arbeidsmarked mangler 53 000 arbeidstakere (Bedriftsundersøkelsen 2023 - NAV). Størst innen helse- og sosialtjenester, og bygg- og anleggsvirksomhet.
- I 2024 har 270 000 arbeidstakere i Norge mindre enn 5 år igjen til de forlater arbeidslivet med pensjon. Det tilsvarer en av ti arbeidstakere i landet vårt





## HVA ER PROSJEKTET?

### HVEM?

Dette pilotprosjektet er et samarbeid mellom prosjekteier Grande Entreprenør AS og prosjektpartner Veksttorget. IA Bransjeprogram for bygg og anlegg er hovedpartner for finansiering til gjennomføring av pilotprosjektet, og IA bransjeprogrammet eies av NHO Byggenæringen, Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmannsforbund i felleskap. NTNUSamfunnsforskning har deltatt som forskningspartner i prosjektet, og har utført følgeforskning på det utførte arbeidet. I tillegg har vi referansepartnere i Paal Haavorsen i Bransjeforeningen NHO Arbeid og inkludering og NAV Verdal.

### HVA?

Prosjektet har som mål å teste ut alternative måter å kartlegge, beholde og rekruttere på gjennom bruk av metoden Inkluderende jobbdesign.

Med bakgrunn i rapporter og statistikker fra NAV og SSB ser vi at det er et økende sykefravær, og det vil være stor mangel på arbeidskraft i fremtiden. Det blir mindre mennesker i arbeidsfør alder, og en betydelig økning av eldre som vil legge press på våre tjenester og velferdsordninger.

Gjennom bruk av metoden Inkluderende jobbdesign kan vi mobilisere sykemeldte, arbeidsledige, og personer utenfor arbeidsstyrken inn i arbeid. Inkluderende jobbdesign er en metode som tar utgangspunkt i arbeidsgiveres behov for arbeidskraft, men ved bruk av ulike metoder skapes det en merverdi som gjør det interessant og ofte lønnsomt å ansette folk som sliter med å få en jobb på vanlige vilkår.

Hensikten med dette pilotprosjektet for prosjekteier Grande Entreprenør AS er å se på i hvilken grad metoden Inkluderende jobbdesign vil kunne bidra til å løse sider ved

rekrutteringsbehovet i fremtiden, gi kunnskap om alternativ måte å rekruttere på, samt hindre/forebygge frafall og sykefravær. Veksttorget som prosjektpartner ønsker gjennom prosjektet å få bredere kunnskap om metoden, og teste ut lønnsomhet og dokumentere merverdi for Grande Entreprenør AS.

### GJENNOMFØRING

Gjennom bruk av metode «Inkluderende jobbdesign» har man gjennomført intervju, kartlegging og observasjon, og samlet gjort en grundig gjennomgang av arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver ved Grande Prefab og to ulike boligprosjekter for privatmarkedet hos Grande Entreprenør AS. Både ledelse, HR, ansatte og tillitsvalgte har vært involvert og deltatt i prosjektet. Alle nivå i bedriften har deltatt aktivt i kartleggingen og utarbeidelsen av aktuelle jobbprofiler/ utvelgelse av oppgaver, for en helhetlig tankegang rundt stillingene i bedriften.

Kartleggingen viser i stor grad at oppgavedeling, jobsnekring og redesign av arbeidsoppgaver og stillingsinstrukser lar seg gjennomføre også i bygg- og anleggsbransjen.

### MÅLOPPNÅELSE

Prosjektet har oppnådd suksess med omplassering av ansatte som sto i fare for å falle ut av arbeidsforholdet, og kartlagt at det finnes muligheter for ansettelse av personer med nedsatt arbeidsevne eller manglende formell fagkompetanse.

På grunn av permitteringer og en synkende oppdragsmengde hos bedriften i prosjektperioden har man ikke hatt mulighet til å gjennomføre siste trinn med arbeidsutprøving og en mulig ansettelse.





### ERFARINGER OG LÆRINGS-PUNKTER

Prosjektet har lagt grunnlaget for nyteknisk rundt mer inkluderende rekruttering og god mangfoldsledelse når ansettelsesbehovet blir større i fremtiden for Grande Entreprenør AS. Oppgavedeling i bygg- og anleggsbransjen er mulig på mange områder, og metoden kan favne flere målgrupper, både for å beholde egne ansatte, og for personer utenfor arbeidsstyrken.

Prosjektet erfarer:

- Elementene i Inkluderende Jobbdesign vil være en av flere viktige rekrutteringsstrategier for å klare å bemanne opp for nok arbeidskraft i fremtiden.
- Inkluderende jobbdesign viser økonomisk lønnsomhet – dette gir rom for rekruttering fra utenforskapet ikke bare utelukkende når bedriften går godt.
- Ved mer bruk av riktig kompetanse på riktig oppgave kan man få frigjort tid hos fagarbeideren. Mulige gevinster som prosjektet ser, er at man til tross for mangel på faglært arbeidskraft kan løse fremtidens tjenesteleveranse.
- Mulige gevinster over tid kan være:
  - ▶ bedre kvalitet på sluttprodukt.
  - ▶ økt effektivitet i form av tidsbesparelser og smartere utførelse.
  - ▶ besparelser i form av mindre feil i utførelse og produksjon.
  - ▶ økt tilfredshet, mindre stress og et bedre arbeidsmiljø.
  - ▶ større muligheter for orden, ryddighet og struktur som kan påvirke HMS, sikkerhet og arbeidsmiljø i positiv retning.
- Ved bruk av Inkluderende jobbdesign kan tilrettelegging, variasjon og oppgavedeling i større grad bli universelle tiltak i bedriften. Dette er viktig for å forebygge slitasjeskader og skape et positivt arbeidsmiljø. Mangfold kan i større grad bli en ressurs i arbeidsmiljøet som skaper merverdi.
- Bygg og anleggbransjen har en del bransjespesifikke forhold som akkord og krav opp mot HMS – helse, miljø og sikkerhet som kan problematiseres. Læringspunktene fra følgeforskningen er at dette kan tilrettelegges for, og løsninger og alternativer finnes.

- Prosjektet bidrar til å spre kunnskap om hvordan bedrifter kan omorganisere arbeidsoppgaver og stillinger. Dette gir bedriftene muligheten til å utvide sin arbeidsstyrke og få tilgang til et større volum av arbeidskraft.

### VIDERE PLANER FOR GRANDE ENTREPRENØR AS OG PROSJEKTGRUPPEN

For Grande Entreprenør AS har læringspunktene i prosjektet tilegnet ny kunnskap inn i bedriften.

Kunnskapen er en del av en større strategi om å kunne ha en fordel og et forsprang i problemstillingen rundt sykefravær, bemanning og rekruttering. Å sikre en varig overordnet struktur og en mer systematisk tilnærming i sitt HR-arbeid blir viktig. Prosjektgruppen ønsker å jobbe videre med å implementere og spre læringspunktene fra prosjektet både internt og eksternt.

Samarbeidet med arbeidsinkluderingsbransjen og Veksttorget ønskes videreført. **Når markedet i bygg- og anleggsbransjen tar seg opp igjen, ønsker man på nytt å se på mulighetene for å teste ut og ansette en person med nedsatt arbeidsevne, eksempelvis en person med en uføregrad og behov for tilrettelagte arbeidsoppgaver.**

**GRANDE**  
Entreprenør

Grande Entreprenør AS er en totalentreprenør med kompetanse og erfaring innen de fleste typer bygg, både skole, helsebygg, næringsbygg, prosessbygg og ikke minst bolig. De har også en egen fabrikk hvor de produserer plattendecker og andre spesialprodukter i betong. For privatkunde kan de bistå med store og små bygge- og rehabiliteringsprosjekt gjennom deres serviceavdeling.

Grande Entreprenør AS har god erfaring med prosjektutvikling i tidlig fase, og kan tilby en organisasjon som har det som kreves for å lede og gjennomføre et helhetlig prosjekt.

Fagkompetanse har alltid stått sentralt hos Grande Entreprenør AS, og de utfører alt av egenproduksjon innen fagene betong, tømmer, takteking og blikkenslagerarbeid ved hjelp av sine faste ansatte fagarbeidere. Seriositet, god HMS og godt arbeidsmiljø står sentralt i alt de gjør.

Grande Entreprenør AS ble etablert av Torbjørn Grande i 1953. Helt fra starten har Grande Entreprenør AS hatt en profil med samfunnsengasjement og fokus på utvikling av lokalsamfunnet og regionen. De ønsker til enhver tid å levere kvalitet som kunden er tilfreds med.

En solid økonomi i bunn gir kunden forsikring om at firmaet står garantitiden ut – og vel så det.

Fra 2018 ble Grande Entreprenør AS en del av Veidekke Entreprenør AS. Veidekke er Norges største entreprenørselskap, og med grunnverdier som ligner svært mye på det som er Grande sin DNA. Med dette har de fått en solid aktør i ryggen, som bidrar til ytterligere styrking og utvikling av virksomheten.

VEKSTTORGET

Veksttorget har som hovedoppgave å hjelpe mennesker i arbeid. Bedriften er 100% eid av Verdal kommune og er en non-profit, frittstående kompetansebedrift.

Formålet er å være tiltaksarrangør av arbeidsmarkedstiltak, samt utvikle tilbud innen samfunnets behov for arbeids-, velferds- og inkluderingstjenester, og utvikle arbeidskraft for næringslivet.

Sammen bistår Veksttorget mennesker som kommer til dem via NAV, kommune og skole. Jobbsøkere har ordinært arbeid som hovedmål, men kan underveis ha behov for blant annet praksis, jobbprøver, arbeidstrening, en avklaring av sin arbeidskapasitet eller et varig tilrettelagt arbeid. Målgruppen for tiltakene er mellom 18-67 år, med variert arbeidserfaring og bakgrunn. Målsetting er likevel den samme for hver enkelt; å få etablert en permanent arbeidsplass, for på den måten å bidra til verdiskaping for bedriften, samfunnet og den enkelte arbeidssøker.

Veksttorget har sertifiserte metodeveiledere i «Inkluderende Jobbdesign», og er utfører av pilotprosjektet sammen med Grande Entreprenør AS.





**GRANDE**  
Entreprenør

PROSJEKTEIER

**VEKSTTORGET**

PROSJEKTPARTNER

**NTNU**  
Samfunnsforskning AS

FORSKNINGSPARTNER

**ia** inkluderende arbeidsliv  
Bransjeprogram for bygg og anlegg

PROSJEKTPARTNER OG  
HOVEDPARTNER FOR FINANSIERING