// REFERAT

Referat Nav Rogalands brukerutvalg

Dato: Onsdag 11. november 2026, kl. 12.00 – 13.00

Til stede: Elena Elnan (Kreftforeningen), Ket Risa (FFO/Norilco), Matthijs Terpstra (Norges døveforbund, Stavanger), Zakaria Osman (Mangfold- og inkluderingsnettverk Stavanger, på Teams), Therese Hatlestad (Angstringen), Daniel Lien (Aker Solutions Egersund, på Teams), Dina Holstein (ungdomsrepresentant), Merethe Prytz Haftorsen (Nav Rogaland, fylkesdirektør), Ragnhild Egeland Berg (IKM Sola), Katrine Svangtun (Norges Blindeforbund Rogaland), Bjarte Notvik (Nav Rogaland, sekretær)

Fraværende: Inger Messmer (Nav Hjelpemiddelsentral Rogaland), Gerd Baustad Sirnes (Nav Kontroll Vest), Eirik Ristesund (vara, Angstringen), Emilie Vold (vara, IKM Sola), Roy Hovland (vara, Aker Solutions Egersund), Tomas Nesheim (SAFO/Norges Handikapforbund Sørvest)

Agenda:
17/26: Presentasjon av agenda og godkjenning av referat v/Elena
18/26: Inkluderingsarbeid i IKM v/Ragnhild Egeland Berg
19/26: Mine Muligheter, gruppetilbud i Nav v/Nicolai og Anne Grethe
20/26: Valg av ny nestleder
21/26: Inkluderende arbeidsliv: Hvor står vi? Hva gjøres? Hinder og muligheter for personer med nedsatt funksjonsevne. Ny forskning på feltet og noen refleksjoner rundt inkludering og tilrettelegging på arbeidsplassen v/Katrine Svangtun
22/26: Navs rolle i beredskapssituasjoner
23/26: Eventuelt

Referat

Sak	Tema
17/26	Elena presentere agenda etter en presentasjonsrunde. Dina Holstein er nytt medlem som ungdomsrepresentant og ble ønsket velkommen.
18/26	Ragnhild Egeland berg som er HR leder i IKM Testing fortalte om inkluderingsarbeidet deres der. Hun tok utgangspunkt i

	«hvem, hva, hvor og hvordan» og brukerreiser og fortalte om ulike suksesshistorier. Kandidatene har ofte ulike behov, noen har hull i cv'en, noen har helseutfordringer. Et fellestrekk er at de har en motivasjon og et sterkt ønske om å finne en retning. Noen ganger kan IKM hjelpe med det. Bakgrunnen har ikke så mye å si. Motivasjonen er det viktigste. IKM har arbeidstrening for de som soner straff, de som ikke fikk til skolen, de som har helsemessige utfordringer, osv. Må møte de på en god måte og ende opp med noe som er bra. IKM har ikke nok nok jobber til å tilby alle fast jobb, men de får en erfaring som de kan ta med seg videre i andre sammenhenger. Ragnhild understreket at en suksesshistorie kan være at de åpner dører og blir et steg på veien til en jobb, hos IKM eller en annen plass. Det med å skape tilhørighet og at kandidatene blir inkludert i det sosiale var også veldig viktig. Medarbeidere som jobber med inkludering har en innstilling om å få dette til. Arbeidsmiljøet i avdelingen er veldig viktig. De heier på de som kommer inn. Spørsmål fra Matthijs om personer med funksjonsnedsettelser, hvordan de blir inkludert. Sjelden de har fått den utfordringen i IKM, men de ser bare et mulighetsrom. IKM er ikke eksponert fra denne siden, har ikke sett det i intervjuer eller henvendelser utenfra. Må utfordre bransjene og starte litt der. Innspill fra Daniel: Aker Solutions har gått bredt ut og har sagt at han vil møte hvem som helst som vil jobbe for dem, men har heller ikke hørt så mye fra den gruppen. Kanskje vært noe begrenset fra starten av i systemene. Generelt er det viktig med gode avklaringer i forkant og ikke skape urealistiske forventninger. Hovednøkkelen er samarbeidet mellom arbeidsgiver, Nav, tiltaksarrangører og enkeltindivider. Tilbakemelding til Nav: IKM gjør dette for goodwill, tar et samfunnsansvar, går ikke i pluss økonomisk for dette, vil ikke bli mistenkeliggjort for å ha økonomiske motiv for å ta imot kandidater. Katrine spurte om hvordan arbeidet i IKM kan overføres til andre bransjer. Merethe svarte at Nav jobber aktivt med dette, blant annet gjennom markedsrådgivere som er ved hvert Nav-kontor. Lærer mye av samarbeid med bedrifter som er overførbart til andre. Ser bak cven til bruker og tenker rekruttering på en annen måte.

19/26	Nicolai og Anne Grethe fra Nav Rogaland fortalte om Mine muligheter: et gruppebasert program som tar utgangspunkt i ressursfokusert kompetansekartlegging hos den enkelte. Opplegget er basert på gruppetilbudet Jobbmatch hos Nav Haugesund-Utsira- Na Rogaland har tatt ut de delene som handler om kartlegging og selvinnsikt blant annet. Gir brukeren hjelp til å se egne ressurser og muligheter med praktiske oppgaver underveis og personlige samtaler med veileder. Målgruppen er først og fremst ungdom, men også voksne. Har jobbet mye med å ivareta personvernet på en god måte. Skal være frivillig deltakelse og deltakere kan ikke trekkes i ytelse ved fravær. Veiledningsprinsippene i Nav kan gjenspeiles i Mine muligheter. Kartleggingsskjema er sentralt på dag 1 av Mine muligheter, mestringshjulet er en del av det. Smarte mål er viktig og fokus på det deltakerne mestrer. Gode valg er også et sentralt tema på en av dagene. Deltakeren kartlegger egne egenskaper, nettverket sitt, osv og jobber med Cv og jobbprofil. Instruktørene i Mine muligheter samarbeider tett med veileder og markedsrådgiver. Brukerutvalget kom med konkrete tilbakemeldinger til skjemaene som blir brukt i aktiviteten. Rådgiverne noterte seg disse og tar det med seg videre. De takket for gode innspill til blant annet utforming og innhold. Det ble blant annet påpekt at deltakere kan miste motet av å rangere seg selv lavt. Ket mente det kunne være bra å jobbe individuelt med dette også for de som har vært lenge i systemet. Dina understreket at du ikke får mer ut av slike aktiviteter enn hva du legger i det selv.
20/26	Katrine Svangtun ble valgt som ny nestleder av brukerutvalget
21/26	Katrine hadde et innlegg om inkluderende arbeidsliv: Hvor står vi? Hva gjøres? Hinder og muligheter for personer med nedsatt funksjonsevne. Ny forskning på feltet og noen refleksjoner rundt inkludering og tilrettelegging på arbeidsplassen. Katrine ønsket å få informasjon fra brukerne der ute. Hun var takknemlig for de man treffer på sin vei av gode folk som ser muligheter. Det er mange veien inn i arbeidslivet. Fra et brukerperspektiv understreket hun viktigheten av et inkluderende arbeidsliv som fører til et raust og åpent samfunn. Det jobbes allerede bra med dette, men det er noen utfordringer også. 370 000 med nedsatt funksjonsevne står

	utenfor arbeidslivet i dag og 100 000 av disse ønsker å jobbe. Hvordan kan vi få flere i jobb? En dansk professor har forsket på hva som kan få ned barrierer og bygge broer. Tre suksessfaktorer for å komme i jobb: nettverk, akseptere egen funksjonsevne og ha tro på egne evner. Katrine fortalte om ulike dilemmaer som kan oppstå og historier fra virkeligheten i møte med Nav, arbeidsgiver og hjelpemiddelsentralen. En funksjonsnedsettelse kan være traumatisk og føre til at man mister veggen. Inkludering handler om å finne de rette folkene, noen som ser på en som en ressurs. Skulle ønske det var større kompetanse i Nav om nedsatt syn. Bygge fellesskap er viktig og få erfaringer fra andre. Det er mange gode initativ, men vi trenger flere i arbeid. Merethe sa dette var et kjempeviktig tema og at vi ønsker å få flere med funksjonsvariasjoner inn i arbeidslivet. Det handler ofte om uvitenhet og om hvordan vi skal tilrettelegge. IKT er ofte nøkkelen for å få folk i jobb. Man må kunne jobbe strategisk med hjelpemidler. Daniel påpekte at man som arbeidsgiver også må kjenne til hjelpemidlene i tillegg til at kandidaten må ha relevant kompetanse i bunn.
22/26	Navs rolle i beredskapssituasjoner ved Merethe. Totalforsvarsåret 2026, hele samfunnet er inkludert i det, også næringslivet. Arbeidskraftsberedskap – sikre tilgang til nødvendig arbeidskraft når samfunnet rammes av alvorlige hendelser, kriser eller i ytterste konsekvens krig. Handler om å identifisere hvem som kan gå over i andre roller ved beredskap. Omdisponering av arbeidskraft ved bl.a. pandemi, f.eks. de med helsefaglig bakgrunn. Nav analyserer arbeidskraftsbehov regionalt og nasjonalt. Vi deltar i regionale beredskapsstrukturer, særlig gjennom fylkesberedskapsrådene som ledes av statsforvalteren. Alle Nav-kontor har lokale beredskapsplaner. F.eks. langvarig strømbrudd, IKT-systemene faller bort, ekstremvær, flyktningsituasjoner, osv. Hva gjøres lokalt på kontorene: økonomisk nødhjelp, midlertidig botilbud, sosialfaglig oppfølging, osv. Nav kontaktsenter sa at de var et beredskapskontaktsenter hvis det oppstår en situasjon. Hvis internett faller bort må veilederne ved kontaktsenteret kanskje omdisponeres til fysiske møter. Cyberangrep kan føre til treghet i systemet osv, som kan gå ut over brukerne

23/26	Eventuelt: Elena tok fram at det på nav.no, ikke står noe om brukerutvalg på forsiden. Vanskelig å finne fram til brukerutvalgets side. Må klikke mange ganger for å finne fram. Burde vært lettere å finne fram med tanke på å få flere saker inn til utvalget fra brukerne.