

Møtereferat

Utvalg: Helgelandsrådet
Møtested: Fru Haugans Hotel og Drevjamoen Leir, Vefsn kommune
Møtedato: 18. – 19. september 2025 **Tid:** 18. sept. kl. 12:00 – 19. sept. kl. 13:00

Navn	Funksjon	Kommune	Påmeldt	Forfall
Elbjørg Larsen	Leder	Herøy	x	
Rune Krutå	Nestleder	Vefsn	x	
Peter Talseth	Medlem	Alstahaug	x	
Ole Gerhard Rinø	Medlem	Alstahaug	x	
Rachel Berg	Medlem	Alstahaug	x	fredag
Wencke Ryan	Medlem	Bindal	x	
Elin Kristine Vareide Lian	Medlem	Bindal	x	
Knut Toresen	Medlem	Bindal	x	fredag
Siv Therese Aglen	Medlem	Brønnøy	x	
Tore Tveråmo	Medlem	Brønnøy	-	x
Frank G. Nilssen	Medlem	Brønnøy	x	fredag
John-Erik S. Johansen	Medlem	Dønna	x	
Nils Olav Jenssen	Medlem	Dønna	x	fredag
Tor Henning Jørgensen	Medlem	Dønna	x	
Raymond Fagerli	Medlem	Grane	x	
Åse Granmo	Medlem	Grane	x	
Børge Steinmo Johansen	Medlem	Grane	x	
Jørn Moe	Medlem	Herøy	x	fredag
Henrik Skovly	Medlem	Herøy	x	
Sten Rino Bonsaksen	Medlem	Leirfjord	x	fredag
Pål Andreas Einmo	Medlem	Leirfjord	-	x
Peter Andre Haaland	Medlem	Leirfjord	x	fredag
Gunder Strømberg	Medlem	Sømna	x	fredag
Liv Marit Reiten	Medlem	Sømna	-	x
Ben Andre Graven	Medlem	Sømna	x	fredag
Odd Langvatn	Medlem	Vefsn	x	fredag
Erlend Eriksen	Medlem	Vefsn	x	fredag
Kjartan Sørøy	Medlem	Vega	x	
Andre Møller	Medlem	Vega	-	x
Brit Skjevling	Medlem	Vega	x	
Bjørge Iren Fønnebø	Medlem	Vevelstad	x	
Kari Anne B. Andreassen	Medlem	Vevelstad	x	
Renate Mathisen	Medlem	Vevelstad	x	
Line Johnsen Wirum	Sekretariatet	-	x	
Stig Sørra	Sekretariatet	-	x	
Helgelandsrådet			29/20	4/15
SAMLET				



Saksliste

Saksnr.	Tittel
21/25	Godkjenning av innkalling, sakliste og protokoll fra møtet 5. – 6. juni
22/25	Referatsaker
23//25	Etablererprogrammet Startopp Nordland. Orientering ved forretningsrådgiver Bent Bakken, MoN
24/25	Arbeidslivets akselerasjonsfelt – fra utenforskap til arbeidsliv. Kort orienteringer ved kompetansemegler Bjørnar Andreassen, Studiesenter RKK Vefsn
25/25	Kartleggingsstudie – havbruk og forsvar. Orientering ved prosjektleder Christian Wiik Kynsveen, Sentrum næringshage AS
26/25	Mulighetsstudie – havnene på Helgeland og Forsvaret. Orientering ved havnesjef Sølvi Kristoffersen, Brønnøy Havn KF og styreleder Jann-Arne Løvdal, Helgeland Havn IKS
27/25	Prosjektsøknad - Helgelandspendelen. Orientering ved forretningsutvikler Snorre Lund, MoN
28/25	Revidering av Overordnet strategi Helgelandrådet
29/25	Møteplan 2026
30/25	Eventuelt

Stig Sørra, 22. september 2025

Stig Sørra (sign.)
Referent/sekretariatsleder

Protokoll

Utvalg: Helgelandsrådet
Møtedato: 18. – 19.09.25
Saksbehandler: Stig Sørre

Saksnr.	Tittel
21/25	Godkjenning av innkalling, sakliste og protokoll fra møtet 5. - 6. juni 2025

Forslag til vedtak

Innkalling, sakliste og protokoll fra møtet 5. - 6. juni 2025 godkjennes.

Vedtak

Innkalling, sakliste og protokoll fra møtet 5. - 6. juni 2025 godkjennes.

Vedlegg: Protokoll fra HR-møte 5. - 6. juni 2025 godkjennes (se www.hel.no)

Protokoll

Utvalg: Helgelandsrådet
Møtedato: 18. – 19.09.25
Saksbehandler: Stig Sørre

Saksnr. 22/25
Tittel Referatsaker

Forslag til vedtak
Referatsaker tas til orientering.

Vedtak
Referatsaker tas til orientering.

Innkommne brev/korrespondanse

Dato	Saksnr.	Avsender	Innhold

Utgående brev/korrespondanse

Dato	Saksnr.	Avsender	Innhold

Andre møter – sekretariatet

Dato	Innhold
11.08.2025	Møte - Sentrum næringshage AS - prosjektsøknad
11.08.2025	Møte - HSYKv/adm.dir. – Hvordan legge til rette for god dialog
18.08.2025	Møte - Styringsgruppemøte Best HUR-ever
19.08.2025	Møte - Oppstartsmøte CoCoast/Fra Kyst til Kust. m/MidtSkandia og Polarsirkelrådet
21.08.2025	Møte - Sentrum næringshage AS – dialog mht prosjektsøknad Forskningsrådet
21.08.2025	Møte - Nordland fylkeskommune – Transportplan Nordland
22.08.2025	Møte - Ocean Cluster Nordland – Vindkraft til Havs, innspills- og drøftingsmøte (Teams)
01.09.2025	Møte - Administrativt møte IPR-ene i Nordland. (Samling på Mo i Rana)
01.09.2025	Møte - Felles ansvar/Salten regionråd – info om arbeidet
01.09.2025	Møte - Styringsgruppemøte Best HUR-ever
03.09.2025	Drivkraftkonferanse 2025 - Sandnessjøen
04.09.2025	Møte - Nettverksmøte Sandnessjøen vgs. Høring modulbasert fag og yrkesopplæring
04.09.2025	Møte - Regionalt kompetanseforum Helgeland (Teams)
04.09.2025	Møte - CoCoast/Fra Kyst til Kust - planlegging studiebesøk Helgeland
05.09.2025	Møte - Ordførerkollegiet Helgelandsrådet (Teams)
05.09.2025	Møte - Fjerntogtilbudet på Nordlandsbanen – Nfk, IPR, m.fl
05.09.2025	Møte - Styringsgruppemøte Digital hjemmeoppfølging (Helsefellesskap Helgeland)
08.09.2025	Møte - AU-møte Helgelandsrådet (Teams)
11.09.2025	Møte - VID - søknad til Forskningsrådet, Namdals-, Polarsirkel- og Helgelandsrådet (Teams)



Protokoll

Utvalg: Helgelandsrådet
Møtedato: 18. – 19.09.25
Saksbehandler: Stig Sørra

Saksnr. **Tittel**
23/25 Etablererprogrammet Startopp Nordland. Orientering ved forretningsrådgiver Bent Bakken, MoN

Forslag til vedtak

Informasjonen tas til orientering.

Vedtak

Informasjonen tas til orientering.

Vedlegg:

Saksutredning

Startopp Nordland er et strategisk samarbeid mellom Mosjøen og Omegn Næringssselskap, Rana Utvikling, Saltdal Utvikling, Egga Utvikling, Futurum, Nordland Fylkeskommune og Innovasjon Norge Nordland. Samarbeidet er forankret i fylkeskommunens mål om å gjøre Nordland til et attraktivt fylke å starte opp bedrift i. Samarbeidet er organisert som et prosjekt som finansieres av NFK, INN og deltakerne.

Programmet har en praktisk tilnærming og er basert på forskning om hva som faktisk er viktig for å lykkes som entreprenør. Startopp Nordland skal ikke bare være et opplæringsprogram, men også en bevegelse som har som mål å styrke lokalsamfunnet og fremme økonomisk vekst i hele fylket. Ved å kombinere styrkene til de ulike samarbeidspartnere, sikrer programmet at gründere får nødvendig veiledning og støtte fra idéfase til etablering.

Etablererprogrammet tilbyr en omfattende, digital arena for kunnskapsdeling og nettverksbygging gjennom et kursprogram bestående av 10 digitale samlinger, samt 2 påbyggingssamlinger med økonomi som tema. Samarbeidet mellom de ulike aktørene sørger for bred tilgang på kunnskap, ressurser og nettverk.

(www.mon.no)

Konklusjon

Forretningsrådgiver Bent Bakken fra MoN orienterer om prosjektet.

Protokoll

Utvalg: Helgelandsrådet
Møtedato: 18. – 19.09.25
Saksbehandler: Stig Sørre

Saksnr.	Tittel
24/25	Arbeidslivets akselerasjonsfelt – fra utenforskap til arbeidsliv. Kort orienteringer ved kompetansemegler Bjørnar Andreassen, Studiesenter RKK Vefsn

Forslag til vedtak

Informasjonen tas til orientering.

Vedtak

Informasjonen tas til orientering.

Vedlegg: Rapport NF13-2025 Arbeidslivets akselerasjonsfelt

Saksutredning

Formålet med forprosjektet Arbeidslivets akselerasjonsfelt, var å utvikle relevant kunnskap for Vefsn og øvrige kommuner i Helgelandsrådet gjennom å undersøke erfaringer fra tiltak som mobiliserer fra utenforskap til arbeidsliv. Dette omfatter kunnskap fra eksisterende tiltak og utviklingen av et nytt tiltak i Vefsn.

Prosjektet hviler på en antakelse om at det er hensiktsmessig å angripe utfordringene med utenforskap og mangel på arbeidskraft på et regionalt nivå. En forutsetning for regional koordinering og samarbeid er felles forståelser av utfordringer og muligheter, i tillegg til konkrete verktøy som kan implementeres i kommunene.

Dialogen mellom forskere og aktører i Helgelandsrådet om relevansen fra andre erfaringer vil bidra til å utvikle slike felles mulighetshorisonter, og tilpasse erfaringene til den lokale konteksten på Helgeland. Dette kan legge grunnlaget for opprettelsen av lokale akselerasjonsfelt flere steder på Helgeland, og koordinering mellom disse.

Konklusjon

Seniorforsker Stian Bragtvedt, Nordlandsforskning (MoN) orienterer om prosjektet. Kompetansemegler Bjørnar Andreassen, Studiesenter RKK Vefsn formidler også hva som gjøres i etterkant og viser til arbeidet med «Helselappen».



NORDLANDSFORSKNING

Arbeidslivets akselerasjonsfelt

Rapport fra følgeforskning av et prosjekt for inkludering
i arbeidslivet i Vefsn kommune

Stian Bragtvedt og Aase Kristine Lundberg



NORDLANDSFORSKNING
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

Arbeidslivets akselerasjonsfelt

**Rapport fra følgeforskning av et prosjekt for inkludering
i arbeidslivet i Vefsn kommune**

Stian Bragtvedt og Aase Kristine Lundberg

PUBLIKASJONSINFO

Copyright © 2025 NORDLANDSFORSKNING

Utgitt av Nordlandsforskning AS

Nordlandsforskning AS

Postboks 1490

N-8049 Bodø

Tlf. +47 754 11 810

nf@nforsk.no

www.nordlandsforskning.no

Tittel på arbeidsnotatet: Arbeidslivets akselerasjonsfelt. Rapport fra følgeforskning av et prosjekt for inkludering i arbeidslivet i Vefsn kommune.

Arbeidsnotat nummer: 13/2025

ISBN (digital): 978-82-7321-919-0

ISSN (digital): 2704-033X

Publiseringsdato: 01.07.2025

Forfatter(e): Stian Bragtvedt og Aase Kristine Lundberg

Antall sider: 23

INNHold

1. INTRODUKSJON: MANGEL PÅ ARBEIDSKRAFT KOMBINERT MED HØYT UTENFORSKAP	4
2. ERFARINGER FRA UTVALGTE PROSJEKTER.....	5
INDUSTRILAPPEN.....	5
LETSEA – LETSWORK.....	7
NEXANS – BROBYGGEREN	8
PRAKSISSKOLEN - MOMEK.....	9
OVERSETTELSE AV KUNNSKAP	10
3. VEIEN FRAM MOT ET ARBEIDSLIVETS AKSELERASJONSFELT I VEFSN.....	11
FØRSTE RUNDE – APRIL 2024: HØYE AMBISJONER.....	12
ANDRE RUNDE HØSTEN 2024 – VINTEREN 2025: JUSTERTE AMBISJONER.....	15
TREDJE RUNDE MAI 2025: REFLEKSJONER OVER HVORDAN OG HVORFOR DET GIKK SOM DET GIKK.....	16
4. OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE.....	19
FORSKNINGSSPØRSMÅL SOM KAN DANNE GRUNNLAG FOR STØRRE FORSKNINGSPROSJEKTER:	21
REFERANSER	23

1. Introduksjon: Mangel på arbeidskraft kombinert med høyt utenforskap

En sentral utfordring i Nord-Norge og Nordland er mangel på arbeidskraft. I 2023 hadde Nordland sin laveste arbeidsledighet noensinne. Antallet personer i arbeid og verdiskapingen aldri vært høyere i fylket (Indeks Nordland 2023). Samtidig står kommunesektoren ovenfor store utfordringer knyttet til demografiske endringer og økt behov for bemanning i helse- og omsorg. Behovet for arbeidskraft i den kommunale tjenesteproduksjonen ser ut til å være stigende i overskuelig framtid. Større industrietableringer kan også stå på trappene i forbindelse med det såkalte grønne skiftet. Dette var bakteppet da prosjektet Arbeidslivet akselerasjonsfelt ble skissert i 2023. Behovet for arbeidskraft er i skrivende stund fortsatt betydelig, selv om de grønne industrietableringene foreløpig har latt vente på seg på Helgeland.

Siden mangelen på arbeidskraft gjelder de aller fleste kommuner i Nordland, er det flere som iverksetter tiltak med mål om rekruttering og tilflytting. Dette intensiverer konkurransen om det allerede knappe godet arbeidskraft. Bakteppet for arbeidslivets akselerasjonsfelt var et ønske om å finne andre måter å styrke tilbudssiden i lokale og regionale arbeidsmarkeder på, som ikke innebærer å konkurrere med nabokommunen. Inkludering av de som ufrivillig stod utenfor arbeidslivet ble ansett som en måte å oppnå dette på. I dette prosjektet er forskningsobjektet tiltak for inkludering som er motivert av etterspørselen etter arbeidskraft, og vi omtale disse prosjektene som *arbeidslivets akselerasjonsfelt*. Med dette begrepet sikter vi til tiltak med mål om å lage en vei fra utenforskap til deltakelse i arbeidslivet, hvor en betydelig motivasjon for tiltaket er etterspørsel etter arbeidskraft. Målet med dette prosjektet har vært å følgeforske utviklingen av et slikt prosjekt i Vefsn kommune.

I Nordland var det i 2022 6500 personer i aldersgruppen mellom 18 og 29 år som ikke var i arbeid, utdanning eller arbeidspraksis (Nordland fylkeskommune 2022), dette utgjorde 14 prosent av alle personer i dette alderssegmentet. Samtidig viser tall om unge under 30 år utenfor arbeid og utdanning at andelen går nedover og ligger under det nasjonale snittet for gruppen (Indeks Nordland 2023). Økt sysselsetting er en viktig forklaring på nedgangen (Ibid.). Dette prosjektet ønsker å forsterke koblingen mellom høy etterspørsel etter arbeidskraft og mobilisering til arbeidslivet fra utenforskap. For å forsterke denne koblingen trengs det kunnskapsbaserte tiltak. Et viktig mål med dette prosjektet har vært å utvikle slik kunnskap. I tillegg har det vært et mål å øke det regionale samarbeidet og koordineringen rundt slike tiltak.

I Vefsn kommune er befolkningsutviklingen svakt nedadgående, samtidig står hjørnesteinsbedriften Alcoa ovenfor et generasjonsskifte. Mulige industrietableringer i forbindelse med det grønne skiftet (hydrogen, e-fuel) har blitt anslått til rundt 300 nye årsverk (Røtnes et al. 2022). I tillegg kommer økende behov for ansatte til kommunal tjenesteproduksjon, ikke minst som en følge av en aldrende befolkning.

Prosjektet skulle bidra til arbeidet med å utvikle et akselerasjonsfelt på Helgeland på to måter. Gjennom å innhente erfaringer fra andre inkluderingsprosjekter, og gjennom å følgeforske arbeidet med å utvikle akselerasjonsfelt i Vefsn, slik at andre kommuner i regionen kunne lære av erfaringene som ble gjort. Denne rapporten vil oppsummere funnene på disse to

områdene, og til slutt skissere mulige problemstillinger som kan brukes til å søke om et hovedprosjekt. Kapittel 2 vil oppsummere noen erfaringer fra andre inkluderingsprosjekter, med vekt på hvilke lærdommer som kan være relevante for andre. Kapittel 2 vil gi en oversikt over forsøket på å utvikle et arbeidslivets akselerasjonsfelt i Vefsn, med utgangspunkt i de tre intervjuundene forskerne har gjennomført. Her vil også vår tolkning av hvorfor det har gått som det har gått skrives fram, før vi i kapittel 4 kommer med noen overordnede refleksjoner og skisserer noen mulige forskningsspørsmål for et større prosjekt.

2. Erfaringer fra utvalgte prosjekter

Industrilappen

Industrilappen er et samarbeid mellom Nav og industrisammenslutningen 7Sterke. Industrien i Kongsvinger-regionen i Innlandet har i løpet av året stort behov for midlertidige ansatte i perioden mars-oktober. Over tid har industrien opplevd vanskeligheter med å få tak i nok ansatte med logistikkompetanse (særlig truckførerbevis) eller industribakgrunn. Dette var bakgrunnen for industriens ønske om å samarbeide med Nav og Karrieresenteret Innlandet om rekruttering. Nav og Karrieresenteret lette samtidig etter løsninger som kunne gjøre noe med de 1300 personene under 30 år i regionen som stod i 'utenforskap'. Spørsmålene fra Nav til industrien ble dermed hva industrien hadde behov for av kompetanse, hvor mange de hadde behov for og hvordan man kunne komme i gang med et samarbeid for systematisk kvalifisering. Som en informant i Nav systemet uttrykte det: «Det er ikke sånn at de skal være fagarbeidere eller professorer[...], men de skal kunne være til faktisk hjelp.»

Etter at industrien responderte med en liste over relevante ferdigheter, ble det etablert dialog med Karriere Innlandet¹ rundt hva de kunne bistå med. Til grunn for samarbeidet mellom ulike offentlige instanser og private bedrifter, lå en tanke om at det var nødvendig å få flere i arbeid og øke kompetansen blant arbeidskraften som allerede fantes i regionen, i møte med mangelen på arbeidskraft:

Vi kommer ikke til å få 10-15 prosent innbyggervest, og da må vi gjøre hva vi kan for å utvikle og bruke potensialet blant de innbyggerne som finnes i alle kommuner i de sju kommunene her i sørfylket.

Samarbeidet mellom Karriere Innlandet og Nav førte etter hvert til at førstnevnte ansatte en dedikert person i 50 prosentstilling som lærer, kun for undervisning til personer fra Navs portefølje. Begge aktørene erfarte at det måtte skapes handlingsrom til å utvikle Industrilappen-prosjektet i deres egne organisasjoner: «Vi tør å tenke på tvers, uten at vi er så rigide på de etatsgrensene.»

Helt konkret handler industrilappen om at personer i Nav sin portefølje kan få relevante kurs i regi av Karriere Innlandet. Disse lages ut fra industriens behov i øyeblikket, og settes i gang når industrien melder at de har behov for folk. Etter endt kurs kan deltakerne gå inn i arbeid i

¹ Karriere Innlandet er Innlandet fylkeskommunes satsing på voksnes læring. Se <https://www.karriereinnlandet.no/om-karriere-innlandet/>

industrien. Det som er interessant å merke seg ved prosjektet industrilappen er imidlertid det videre samarbeidet rundt de konkrete kursene, og ansvaret som ulike aktører tar på seg for å nå målet om inkludering.

Flere av informantene beskriver en kulturendring, fra en situasjon hvor personer som var på jobb med lønnstilskudd fra Nav ble sendt ut etter lønnstilskuddets opphør, til i dag, hvor det nå er et større fokus på varig tilknytning til arbeidslivet. Som en informant uttrykte det, «det er også en sosial komponent i det å få folk fra utenforskap og inn i jobb». Nav spiller en viktig rolle i arbeidet med industrilappen, men en rekke aktører involveres:

Nå har vi jo over noen uker sittet og diskutert også med Vy, som leverer busstjenester, for å bruke det begrepet, for å si ok, hva skal til for at dere lager en egen busslinje ut til industrifeltet, som kan ta med seg de som ikke har bil?

Denne situasjonen er ikke første trappetrinn i en trapp, men et resultat av et arbeid som har utviklet seg etter hvert. Som informanten sier det, «det her handler om at vi greier å knytte nettverk og tenke framtid». Industrilappen startet med «lavthengende frukter» på arbeidsgiversiden: «Nav tok initiativ, så kom karriere Innlandet, så kom 7Sterke.»

Denne utviklingen er bakgrunnen for at man i dag diskuterer om industrien kan bidra med å dekke kostnader til minibuss for de som trenger å komme seg til jobb, men også for at industrilappen blir oversatt til «helselappen» som skal fungere likt på helse- og omsorgsfeltet. I helselappen kartlegger de behov i kommuner, og AHUS er med på laget. Informantene forklarer hvordan man bygger sten på sten ved å vise til den allerede etablerte samhandlinga, og hvordan man kan bygge videre på den:

Alt bygger på at vi våger oss frempå og får fremsnakka den samhandlinga som faktisk er, og viser de effektene og det potensialet som ligger der.

Forsker: Hva har vært viktig for å få dette til?

Det jeg syns vi gjør her, er at vi ser på mulighetene og prøver å finne løsninger til tross for at vi er i ulike etater og organisasjoner og virksomheter.

En viktig forklaring på at prosjektet har blitt så stort er at man har greid å trekke med stadig flere aktører, på tvers av sektorer. Vy som samferdselsaktør, Karriere Innlandet, Nav lokalt og regionalt, industribedrifter, og sykehjem hvis man regner med helselappen. En viktig forutsetning for at alle disse aktørene kan mobiliseres for å trekke i samme retning, er den felles fortellingen om at «de har de innbyggerne de har». Samtidig som dette resonnerer med alle aktører som har et arbeidskraftbehov. Det er et problemdrevet samarbeid, løsningen av problemet overstyrer formalia, og aktører tar nye roller ut fra hva som er hensiktsmessig for å løse problemet:

Vi går utenfor mandatet vårt for å tenke på det store bildet. Vi har vunnet en kamp i fylkeskommunen for å få aksept for den rolla.

En måte å tolke dette på er som et eksempel på ildsjeldrevet samarbeid. Personer i strategiske posisjoner kan drive prosjektet fram innad i sin organisasjon. Betydningen av ildsjel her blir noen som handler for å nå «allmenne» mål, som er større enn de smale målene for egen organisasjon. En annen viktig suksessfaktor har vært å redusere risikoen for bedriftene. Det handler om å sørge for at kursene som tilbys er relevante og av god kvalitet, men det handler også om å trygge bedriftene på at «de skal være sikre på at hvis vi kommer med en kandidat A, B og C, og det ikke fungerer, så skal de vite at Nav kommer og henter kandidat A, B og C uten at det blir så mye ekstra styr og belastning for bedriftene.

LetSea – LetsWork

Prosjektet LetsWork er et samarbeid mellom Nav Ytre Helgeland og bedriften LetSea, som er lokalisert i Dønna kommune og er Norges største forsøk- og forskningssenter for havbruk. Prosjektet ble etablert i 2017 og kom i stand etter at Nav var på bedriftsbesøk hos LetSea. Kort fortalt går prosjektet ut på at unge voksne som av ulike grunner havner utenfor skole og arbeidsliv «skal få en fot innåfor og en grunn til å stå opp om morgenen»². Målsettingen er at flere unge voksne skal delta i arbeidslivet, og siden oppstarten i 2018 har om lag 80 unge voksne deltatt i prosjektet. Det anslås at rundt 50 personer har gått videre med skole og utdanning eller inn i arbeidslivet etter at de har vært hos bedriften.

Det er Nav som tar kontakt med bedriften når de har aktuelle kandidater, og flertallet av deltakerne deltar mellom tre og seks måneder. Alle får komme på besøk for omvisning og informasjon, slik at de har et grunnlag for å vurdere om dette er noe de ønsker å delta på. Et viktig poeng er at ingen tvinges til å delta.

I intervju med en informant i LetSea påpekes det at det både er bedriftens og Navs fortjeneste at dette prosjektet har lyktes:

Det har veldig mye med Nav å gjøre, og det har veldig mye med arbeidsplassen å gjøre. De er veldig flinke begge to. All honnør til dem for at de velger å åpne opp. Eller trives med å åpne bedriften og tillate at det her kan vi gjøre. Det er en kostnad, ja. Men totalt sett så er det faktisk også litt at har du økonomi og muligheten til det, så kan det gi en større gevinst i de lange løpene.

Erfaringen er at så lenge man er tydelig og åpen i kommunikasjonen, så stiller Nav opp med de ressursene og støtteordningene som trengs.

Fra Navs side påpekes det at den dedikerte ressursen bedriften har avsatt gjennom prosjektleder har vært helt avgjørende, og bedriften berømmes for å avsette ressurser til dette prosjektet. I intervju med både Nav og prosjektlederen påpekes det at prosjektlederen spiller en avgjørende rolle som bindeledd mellom Nav og bedriften, men også mellom Nav og deltakerne i prosjektet. Den litt mer uavhengige rollen til prosjektlederen i oppfølgingen av deltakerne vektlegges som positivt:

Jeg er uavhengig ... Ikke er jeg lærer, ikke er jeg Nav, ikke er jeg noen myndighetsperson annet enn at jeg er en medarbeider for dem. Og på mange måter så tror jeg at det er lettere for noen ungdommer å forholde seg til meg enn en autoritetsperson som Nav, for eksempel, eller en lærer eller en forelder. Jeg er mellomting mellom det der.

Et sentralt poeng er at arbeidsgiveren må kjenne målgruppen: Dette er unge voksne som ikke kan forventes å yte på samme nivå som en erfaren arbeidstaker. Noen har små utfordringer, andre større. At de har falt utenfor skole og jobb kan handle om at de ikke kom inn på skolen de ønsket, eller strøk i et fag og derfor ikke fikk vitnemål. Men det kan også være deltakere som har falt helt utenfor skole og ikke har hatt noen form for tilknytning til arbeidslivet. Det er avgjørende at bedriften forstår at deltakerne først og fremst er en ekstra hånd, ikke en produksjonsressurs man kan planlegge rundt som om de var fullt operative ansatte. Å møte dem med realistiske forventninger er helt grunnleggende.

² <https://letsea.no/om-oss/samfunnsansvar/>

Videre har fleksibilitet og individuell tilpasning vært en nøkkel til suksess. Bedriften har lagt vekt på å tilpasse både arbeidssituasjonen og oppmøtet etter ungdommenes behov og livssituasjon. Eksempler på dette er justeringer av arbeidstid, men også at deltakere har blitt hentet og kjørt på arbeid.

I starten møtte tiltaket noe skepsis internt. Enkelte vikarer uttrykte bekymring for at deltakerne skulle «ta» midlertidige stillinger eller tilby gratis arbeidskraft. Erfaringene viser imidlertid at holdningene har endret seg over tid. Etter noen måneder så de ansatte at deltakerne ikke var en trussel, men tvert imot en positiv ressurs og et hyggelig tilskudd til arbeidsmiljøet. I dag oppleves det som naturlig at ungdommene inkluderes, og flere ansatte tar initiativ til å veilede dem og ha dem med i sitt arbeid.

Det understrekes at ungdommene gjennom deltakelsen ikke bare får arbeidserfaring, men også viktig sosial læring. For mange er det en stor overgang å gå fra en passiv tilværelse, til å møte krav om tilstedeværelse, samarbeid og innsats. Arbeidsplassen blir dermed en arena for både faglig og personlig utvikling. Dette krever tålmodighet og forståelse, men gir til gjengjeld tydelige resultater. Flere ungdommer får styrket selvfølelse, bedre struktur i hverdagen og erfaringer som kan være avgjørende for videre arbeid eller utdanning.

For å oppsummere viser disse erfaringene at vellykket arbeidsinkludering av unge voksne forutsetter en arbeidsgiver som ser verdien i å investere tid og forståelse i unge mennesker. Det handler ikke om effektivitet og produksjon i første omgang, men om mestring, trygghet og utvikling. Med fleksibilitet, tydelig kommunikasjon og et inkluderende arbeidsmiljø er det fullt mulig å få til ordninger som gir mening både for ungdommen og for virksomheten. Erfaringene er i høy grad overførbare til andre arbeidsplasser og sektorer som ønsker å ta samfunnsansvar og bidra til å bygge bro mellom unge mennesker og arbeidslivet.

Nexans – Brobyggeren

Brobyggeren er et samarbeid mellom Nexans på Rognan og Manpower. Bakgrunnen er at Nexans i perioder har behov for å leie inn et stort antall personell for kortere perioder. Dette er i forbindelse med kveiling, en operasjon som ikke krever spesiell kompetanse, med mye arbeidskraft. Disse midlertidige jobbene har fungert som en vei inn i arbeidsmarkedet for mange, blant annet flyktninger og nyankomne til Norge. Nexans ønsket å tilby disse personene kompetanseheving slik at de som ønsket kunne komme seg inn i fast jobb. I dialog med Manpower Group landet man på at korte og relevante kurs var måten å gjøre dette på, for eksempel truckførerbevis. Målguppen for brobyggeren er med andre ord annerledes enn i de øvrige prosjektene omtalt i denne rapporten. Her er ikke målet å komme fra utenforskap til arbeidsdeltakelse, men å gå fra en midlertidig jobb til en mer varig eller fast jobb, ved hjelp av påfyll av kompetanse. Når vi allikevel omtaler tiltaket her, er det dels for å vise bredden i tiltak som finnes i Nordland, og dels for å vise hvordan man kan tenke kompetanseutvikling for personer som ikke trenger støtte utover selve kompetansen. Et annet interessant moment her er at det er Manpower Group som er aktøren som kjenner arbeidsmarkedet, og ikke Nav.

Brobyggeren er i liten grad motivert av Nexans' ønske om å sikre egen arbeidskraft. Her spiller mer «tradisjonelle» samarbeid med opplæringskontor og Nav en større rolle. Brobyggeren er i stedet motivert av et ønske om å bidra til at folk kan komme videre i karrieren sin. I praksis fungerer prosjektet ved at Nexans setter av et lite beløp per innleide arbeidstime i et fond som

brukes til å betale for kurs. Saltdal videregående skole (VGS) deltar som kompetanseleverandør av kurs og tjenester i prosjektet. Mellom Nexans, Manpower Group og Saltdal VGS diskuteres det med jevne mellomrom hvilke kompetansetiltak som kan gi best effekt. En viktig forskjell mellom deltakerne i Brobyggeren og personer i Navs portefølje er at førstnevnte ofte er mobile og drar raskt videre til nye jobber etter endt kveiling på Nexans. Dermed må kursene gjennomføres over korte tidsrom.

Anslagsvis er det mellom 50 og 60 personer som har gjennomført kurs gjennom brobyggeren siden oppstarten i 2018. Nexans selv anslår at mellom fem og ti personer har endt opp med fast jobb på Nexans, mens andre har gått til andre arbeidsgivere. Så selv om Nexans er bedriften som ansetter flest av de som har deltatt på prosjektet, går de aller fleste videre til andre arbeidsgivere. Det har også vært sonderet med Nav med tanke på samarbeid, men nettopp det faktum av deltakerne er i arbeid med kveiling gjør at de faller utenfor Navs ansvarsområde.

Praksisskolen - Momek

Praksisskolen er et samarbeid mellom verkstedbedriften Momek på Mo i Rana og Nav Rana. Ideen kommer fra Momeks avdeling på Melbu, hvor man hadde utfordringer med å rekruttere arbeidskraft. Samtidig tok Nav kontakt fordi de hadde flere ungdommer som stod utenfor arbeid. Det ble laget et 10 ukers program med diverse kursing for ungdommene, før de gikk over i arbeid "på topp" med lønnstilskudd fra Nav. Etter hvert fikk flere av disse fast jobb hos Momek Melbu, mens andre fikk jobb hos andre arbeidsgivere som et resultat av deltakelsen på praksisskolen.

Opplegget ble gjendiktet i Rana med utgangspunkt i en situasjon hvor Momek fikk en stor mengde henvendelser fra Nav og andre om praksisplasser og lignende. Dette ble vanskelig sett opp mot den ordinære driften, og man erfarte at oppfølgingen av ungdommene/brukerne ble gjort stykkevis og delt. Løsningen ble å lage en fast struktur etter modell fra praksisskolen de hadde utviklet på Momek Melbu. Nav frikjøper en til to stillinger fra Momek over flere uker, og ansatte fra Momek stiller som lærere etter hva slags kompetanse de har. Deltakerne går ofte over i arbeid på Momek med lønnstilskudd. Det ble en pause i inntaket til praksisskolen etter av Nav oppga at de ikke hadde flere passende kandidater. Høsten 2025 er imidlertid planen å starte opp en utvidet versjon, lokalisert utenfor industriparken på Mo under navnet Momek Hub.

Momek Hub er tenkt å være et spleiselag mellom Momek og Nav. Momek anslår at de vil trenge to stillinger til Hubben. Dette skal være en mellomstasjon for ungdommer og personer fra Navs portefølje, hvor disse kan kvalifisere seg til å delta i arbeidet inne på Momek. Det innebærer et verksted, hvor det også skal utføres ulike serviceoppdrag for bedriften. Momek har også kontakt med oppfølgingstjenesten på Polarsirkelen VGS.

Momek fremhever den store fordelen det er å samle inkluderingsarbeidet et sted med dedikerte ressurser:

«Momek får stadig henvendelser fra NAV, Friskgården, Driv Karriere og Polarsirkelen videregående skole om muligheten for å ta imot folk på utplassering, enten det være seg en dag, en uke eller for en kortere eller lengre periode. Dette har vi erfart vanskelig, da vi ikke har noen dedikerte ressurser til å følge opp utplasseringen. I så

måte var praksisskolen genial, her ble EN ressurs fra drifta vår kjøpt fri og kunne ta seg av elevene og fokusere 100% på dem den tiden de var hos oss.»

Praksisskolen representerer dermed en institusjonalisering av inkluderingsarbeidet hos Momek, med de fordeler det innebærer for å bygge samarbeid over tid, ikke minst erfaringsbasert læring hos de ansatte ved Momek som er tilknyttet initiativet. I den forstand er Praksisskolen et eksempel på hvor langt slike samarbeid kan komme når arbeidsgivere går inn med ressurser og får med andre aktører på forpliktende samarbeid.

Oversettelse av kunnskap

En sentral del av motivasjonen for dette prosjektet var å bidra til, og forstå mer av, hvordan kommuner kan lære av hverandre på inkluderingsfeltet. Å lære av andres erfaringer og lage tiltak basert på det som har fungert andre steder handler om kunnskapsoverføring. For å konseptualisere kunnskapsoverføring i dette prosjektet bygger vi på Kjell Arne Røviks forståelse av kunnskapsoverføring som oversettelse (se Røvik 2023). Kunnskapsoverføring handler dermed om gjendikting, lik en oversetter mellom ulike språk tar utgangspunkt i en kildetekst. Det vil i oversettelse av tekst være stor forskjell på å oversette lover og å oversette et dikt. I førstnevnte eksempel vil likhet med kildeteksten være avgjørende, mens det for kreative tekster handler mer om å formidle intensjon eller essens. Med andre ord, i en oversettelse av erfaringer fra noen av læringscasene er ikke det vesentlige å kopiere nøyaktig det samme som de gjør andre steder, men å få til samarbeid på tvers på Helgeland som oppfyller samme funksjon. Samarbeidet kan dermed se helt annerledes ut.

Mange faktorer avgjør en praksis' oversettbarhet. Kan den enkelt fremstilles i tekst, figurer eller bilder uten av vesentlige elementer går tapt? For eksempel, hvis et samarbeid mellom Nav, karrieresenteret og en industribedrift fremstilles slik det fungerer formelt, går man kanskje glipp av de uformelle sidene av praksisen, personlige relasjoner som er viktige, uttalte regler som styrer hvordan man jobber sammen eller andre ting. Jo flere uformelle aspekter som er viktige for at et tiltak fungerer, jo vanskeligere er det å oversette tiltaket. Jo mer et tiltak innebærer koordinert samhandling mellom heterogene aktører, jo større utfordringer medfører oversettelsen. Samtidig er det også et viktig spørsmål i hvilken grad det aktuelle tiltaket vi er interessert i å oversette faktisk medfører de resultatene vi ønsker oss. Det Røvik kaller «the causal ambiguity factor»; hvor sikre kan i være på at kilde praksisen er årsaken til kilde resultatene?

I arbeidslivets akselerasjonsfelt var tanken å bringe inn erfaringer fra andre inkluderingsprosjekter, slik at disse kunne bidra til utformingen av et akselerasjonsfelt i Vefsn. Men som vi skal komme tilbake til i kapittel 4, var ikke den sentrale utfordringen for aktørene i Vefsn å vite hvordan man best mulig lager et samarbeid mellom heterogene aktører for å øke inkludering i arbeidslivet. Dette kunne vært den sentrale utfordringen om man allerede hadde en koalisjon av aktører som var forpliktet til målsettingen om å lage et akselerasjonsfelt. I Vefsn var imidlertid den sentrale utfordringen å bygge en slik koalisjon. Det overordnede spørsmålet var derfor hva slags prosjekt man kunne presentere for andre aktører i Vefsn, og som disse aktørene så det som interessant å forplikte seg til. Det var viktigere å skape legitimitet og «bevegelse» enn å komme med forslag til hvordan et inkluderingsprosjekt burde se ut «på innsiden». Dette hadde konsekvenser for oversettelsen av erfaringer. Behovet var en helhetlig plan som kunne presenteres i den lokale konteksten, for å bygge en koalisjon

rundt et prosjekt. Prosjektet som svarte best på denne utfordringen var industrilappen, som også ble grunnlaget for prosjektet man så for seg i Vefsn.

3. Veien fram mot et arbeidslivets akselerasjonsfelt i Vefsn

I dette kapitlet oppsummerer vi de tre rundene hvor vi har intervjuet de sentrale aktørene i gjennomføringen og etableringen av arbeidslivets akselerasjonsfelt i Vefsn. Målet er å vise utviklingen i hva man så for seg slags prosjekt, hvordan mulighetshorisonten endret seg underveis og hvordan aktørene justerte sine planer. De sentrale aktørene er:

Mosjøen og Omegn Næringsselskap KF (MON) er Vefsn kommunes næringsetat og jobber tett med både næringsliv, kommune og andre aktører for å skape gode rammer for etablering, innovasjon og samfunnsutvikling. Når det gjelder arbeidet med arbeidslivets akselerasjonsfelt har dette vært en del av det større prosjektet iMosjøen, ledet av MON. Gjennom ulike tiltak og aktiviteter knyttet til å bo, jobbe og leve i Mosjøen, er målet med prosjektet å løfte opplevelsen av at Mosjøen er en god plass å bo for alle. Ifølge nettsidene skal prosjektet «lage stolthet internt i byen, i kommunen, og tanken er at om vi lykkes med dette vil vi samtidig bli mer attraktive utad³». MON har sammen med RKK vært pådriver for prosjektet arbeidslivets akselerasjonsfelt.

Regionale Kompetansekontor Vefsn (RKK) eies av de fire kommuner Grane, Hattfjelldal, Hemnes og Vefsn, og bistår med kurs, kompetanseheving, studier og tilrettelegging av studier. RKK er et Nordlandsfenomen og det finnes i dag seks kontorer på Helgeland, med ulike eier- og driftsmodeller ut fra lokale forhold. RKK Vefsn forestår mobilisering, rekruttering og lokal tilrettelegging av høyskole-, universitets- og fagskolestudier. I tillegg samarbeides det med andre studiesentre på Helgeland for å kunne gi tilbud til hele regionen, med en målsetting om et «bredt spekter av studiepoengsgivende tilbud som kan gjennomføres lokalt i hver enkelt kommune der vi tilrettelegger for undervisning og studieoppfølging på lokale studiesteder»⁴.

Nav Vefsna ble etablert 1. januar 2022 og dekker kommunene Grane og Vefsn, med kontorsted i Mosjøen og på Trofors. Med om lag 40 ansatte er dette et av de større Nav-kontorene i fylket, og kontoret det har et bredt tjenestetilbud som dekker både arbeidsrettet bistand og sosiale tjenester for innbyggere i disse kommunene. Gitt den lave arbeidsledigheten i regionen, har fokuset vært spesielt rettet mot hvordan arbeidskraft kan rekrutteres blant de som står utenfor arbeidslivet.

Alcoa Mosjøen er Norges nordligste aluminiumsverk og den største landbaserte bedriften i antall ansatte og omsetning i Nord-Norge. Verket består av en anodefabrikk, elektrolysehaller, støperi og induksjonsovn for skrap. Som hjørnesteinsbedrift i kommunen, sysselsetter Alcoa i dag om lag 650 heltidsansatte.

³ <https://imosjoen.no/>

⁴ <https://studiesenteretvefsn.no/om-rkk/>

Første runde – april 2024: Høye ambisjoner

Den første runden med intervjuer ble gjennomført i april 2024 i forbindelse med forskernes besøk i Mosjøen, og intervjuene ble derfor gjort fysisk. I tillegg presenterte vi prosjektet i et møte i HR-forumet i Mosjøen. Dette er et forum som samler ulike aktører i regionen, både fra næringslivet og offentlig sektor, som har som formål å dele erfaringer og lære av hverandre. Forumet er koordinert av MON. I det følgende vil vi presentere status for arbeidslivets akselerasjonsfelt fra april 2024, basert på vår analyse av intervjumaterialet. Den røde tråden i første runde er de ulike aktørenes visjoner for prosjektet.

MON og RKKs perspektiver april 2024

Slik RKK og MON så det, var involvering fra Nav sin side en nøkkel i arbeidet med å utvikle et akselerasjonsfelt i Vefsn kommune. Man mente det ville kunne bli en utfordring at Nav var bundet av prosedyrer og regelverk som reduserte fleksibiliteten. Målgruppen for prosjektet så man for seg som sammensatt og bestående av personer med ulike behov for «akselerasjon» før de var klare til å motta opplæring eller gå inn i arbeid. Noen ville kanskje kunne gå rett inn i et opplegg med praksisnær utdanning inspirert av Industrilappen. Det man konkret så for seg var å sertifisere seks personer i Vefsn gjennom et tre-ukers kurs levert av den sosiale entreprenøren Lyk-z⁵ som har utviklet et kursopplegg kalt FROG Leadership og livsmestring. Tanken var at de seks personene skulle være strategisk plassert i ulike organisasjoner og bedrifter, som til sammen kunne gi en bred kontaktflate inn mot sentrale arbeidsgivere og offentlige institusjoner. Etter endt kurs med Lyk-z skulle de seks personene fungere som coacher for de fra Navs portefølje som skulle delta i akselerasjonsfeltet. Coachene skulle stå for gjennomføringen av et 16-dagers kurs for ungdommer og unge voksne utenfor skole og arbeidsliv. Etter en innledende kvalifisering skulle målgruppen gå videre til bransjespesifikke sertifiseringer som industrilappen eller helselappen. Under opplæringsperioden mottar de en form for Nav-ytelse. Figuren under ble brukt av MON for å illustrere hvordan en slik prosess kunne sett ut, samt hvordan ulike aktører kunne bidra med ulike elementer i prosessen.

⁵ <https://www.lyk-z.no/nb/>



Figur 1 Illustrasjon av en tenkt prosess for å realisere arbeidslivets akselerasjonsfelt (Kilde: MON, 2024)

Det viste seg etter hvert å bli vanskelig å overbevise seks ulike arbeidsgivere om å forplikte seg til å investere 30 000 kroner per kursdeltaker (for kurs fra Lyk-z) og i tillegg frigjøre ansatte i tre uker med lønn til opplæring og fremtidig innsats rettet mot denne målgruppen. Man lanserte derfor ideen om å starte med noen «lavhengende frukter». For eksempel en pilot på industrilappen høsten 2024, før man kunne kjøre et fullt opplegg med coacher sertifisert av Lyk-z etterfulgt av bransjespesifikke kurs i 2025.

Navs perspektiver april 2024

Nav Vefsna møtte prosjektinitiativet med en blanding av nysgjerrighet og usikkerhet rundt hva akselerasjonsfeltet faktisk skulle innebære, samtidig som det var en klar vilje til å «samarbeide med alle aktører som ønsker å bidra til å redusere utenforskap blant unge». Nav Vefsna følger til enhver tid opp rundt 180 ungdommer og unge voksne som står utenfor arbeidslivet, men påpekte at det vil kreve en innsats å identifisere og motivere de riktige kandidatene til å delta i første runde av arbeidslivets akselerasjonsfelt. Fra Navs perspektiv var det naturlig å dele Arbeidslivets akselerasjonsfelt inn i tre ulike faser: Først Navs motiveringsarbeid, deretter et motivasjonskurs levert av eksempelvis Lyk-z, og til slutt fagspesifikk opplæring gjennom industrilappen eller helselappen. Samtidig ble det uttrykt en viss skepsis til å gjøre seg for avhengige av sosiale entreprenører. «Hvis du ikke får folk til å møte opp, nytter det ikke hvor mange avtaler du gjør med sosiale entreprenører». For å lykkes med motivasjonsarbeid må det starte tidlig, og helst våren 2024 slik Nav så det, i alle fall om målet skulle være et kull som startet opplæring høsten 2024. Nav var også opptatt av rolleavklaring mellom Nav og eventuelle sosiale entreprenører, og klarhet i hva som faktisk skilte det den sosiale entreprenøren skulle bidra med, fra Navs egne tiltak.

Samtidig hadde Nav tidligere god erfaring med tett samarbeid med arbeidsgivere basert på arbeidskraftbehov. Blant annet et samarbeid med transportselskapet Boreal som slet med å rekruttere bussjåfører og kontaktet Nav. Dette endte med at tre kandidater fikk dekket oppkjøring til buss-sertifikat og ble ansatt som sjåfører i Boreal. Dette illustrerer hvordan tiltak

for inkludering i arbeidslivet er fullt mulig å få til innen Navs rammer. Det nye med akselerasjonsfeltet slik Nav så det, ville være at man prøve å nå kandidater som står lenger unna arbeidsmarkedet enn tilfellet var med kandidatene som gikk til Boreal. For å fylle opp ulike kurs ble det sett på som hensiktsmessig å samarbeide med på tvers av kommuner og Nav-kontorer, slik at utvalget av kandidater ble stort nok. En annen erfaring som ble trukket fram fra Navs side var at det ble etablert støtte på arbeidsplassen i form av mentorer. Det ble også løftet fram at en «byggelapp» som kunne gi grunnleggende kompetanse for jobb i byggenæringen kunne være framtidsrettet, siden store byggeprosjekter er på trappene i regionen og vil trenge arbeidskraft, også uten formell kompetanse. Som en påminnelse fra pandemien med den såkalte «søringkarantenen», ble det poengtert at «vi må greie oss med de folka som er her» og at man må satse på de menneskene som allerede er en del av lokalsamfunnet og få til å rekruttere disse fra utenforskap og inn i arbeidslivet.

Alcoas perspektiver april 2024

Utgangspunktet til Alcoa for deltakelsen i prosjektet var en kombinasjon av behov for arbeidskraft og et ønske om å bidra i lokalsamfunnet. Bedriften er midt i et generasjonsskifte og har et vedvarende behov for arbeidskraft. Etter at man tok inn vedlikehold i Alcoa-folden igjen har arbeidsstokken økt, og dette medfører enda større behov for nyrekruttering. En utfordring er at produksjonen ved Alcoa ikke er et sted det er lett «å sluse inn» ufaglært arbeidskraft. Kombinasjonen av flytende metall, store maskiner og strenge sikkerhetsprosedyrer gjør det nødvendig med et minimum av kjennskap til sikkerhetsprosedyrer. Derfor er det også viktig for Alcoa å kunne vurdere eventuelle kandidater individuelt, for å se om de kan slippes inn i produksjonen. Et alternativ kan dog være å ta inn kandidater i avdelinger som ikke har de strengeste og mest utfordrende fysiske arbeidsmiljøene, som verksted eller IT-avdeling. Uansett er sikkerhetskravene ufravikelige og må oppfylles av alle som skal inn i bedriften.

For Alcoa er det viktig at prekvalifisering er en del av akselerasjonsfeltet, og noe som gjøres før de kommer til bedriften. Erfaringen i dag tilsier at mange av de som kommer via Nav mangler en grunnleggende forståelse for hva det vil si å være i arbeid, og at det derfor er behov for økt fokus på personlig modenhet, struktur og forpliktelse – som å møte opp til riktig tid. Selv om industrilappen som sertifisering er positiv, pekes det på at det i realiteten er de personlige egenskapene som veier tyngst når man vurderer kandidater.

Bedriften har allerede etablert en mentorordning for de som tas inn, noe som gir et bedre grunnlag for oppfølging og integrering i arbeidsmiljøet. Motivasjonen for å delta i initiativer som arbeidslivets akselerasjonsfelt er først og fremst å få tilgang på mer arbeidskraft – samfunnsnyttens er en sekundær, men likevel viktig gevinst. Per i dag har Alcoa en del ukrainske arbeidstakere inne, men det er begrenset samarbeid med Nav når det gjelder rekruttering. Nav tar av og til kontakt når de har aktuelle kandidater, men dette skjer ikke systematisk. Det påpekes også at opplæring av nyansatte, særlig sommervikarer, er tidkrevende og krever betydelig innsats, noe som understreker viktigheten av at nye kandidater er så godt forberedt som mulig før oppstart.

Andre runde høsten 2024 – vinteren 2025: Justerte ambisjoner

Den andre runden med intervjuer ble påbegynt om lag et halvt år etter besøket vårt i Mosjøen april 2024. I midtveisfasen av følgeforskningen var vi opptatt av å kartlegge hva som var status for arbeidet med arbeidslivets akselerasjonsfelt og hvordan de ulike aktørene oppfattet utfordringer med å få i stand et konkret prosjekt. Den røde tråden i den andre runden er derfor de ulike aktørenes opplevelser av hvor langt man har kommet og erfaringer så langt.

MON og RKKs perspektiver høsten 2024

Høsten 2024 hadde man hos MON og RKK justert ambisjonsnivået, og gått bort fra den opprinnelige ideen om at Lyk-z skulle stå for opplæring og sertifisering av lokale mentorer i Mosjøen. Dette ble vurdert som for omfattende og tidkrevende, spesielt fordi det ikke er realistisk å binde ressurspersoner til et tre ukers kurs. Fokus ble derfor flyttet til tiltak man anså var lettere å gjennomføre. Dette gjaldt særlig industrilappen eller helselappen, som er varianten av industrilappen som er tilpasset helse og omsorg i offentlig sektor. Vurderingen fra MON og RKKs side var at det var krevende å få forankret prosjektet i andre organisasjoner eller bedrifter.

MON og RKK vurderte også at det var ønskelig å få en større aktør til å ta over eierskap til prosjektet. Særlig så man til Helgeland industries (HIAS), en arbeids- og inkluderingsbedrift med et mål om å «skape arbeidsmuligheter og bidra til et mer inkluderende arbeidsliv». HIAS er eid av Nordland fylkeskommune og 11 andre kommuner i tillegg til private aktører. Vefsn kommune er største eier med 22 prosent av aksjene, med Nordland fylke på andreplass med 17 prosent, før Brønnøy kommune og Alstahaug kommune som begge har rundt 13 prosent. Man opplevde høsten 2024 å få noe gehør for at HIAS på sikt ville kunne overta prosjektet. MON og RKK anså nå seg selv mer som «fødselshjelpere» for prosjektet, og at HIAS måtte inn for å sikre institusjonell forankring og stabil drift.

Det konkrete målet for akselerasjonsfeltet var nå å komme i gang med et kull på 10-15 deltakere i løpet av oktober/november 2024. Disse skulle rekrutteres via Nav og ha muligheten til å velge mellom enten industri- eller helselappen. Man hadde på dette tidspunktet hatt flere møter med Nav og etablert «en viss forankring». Samtidig håpet man at følgeforskningen kunne bidra med synliggjøring av utfordringene med tanke på forankring, i tillegg til «lokal historiefortelling» som kan bidra til legitimitet rundt akselerasjonsfeltet.

Nav Vefsnas perspektiver vinteren 2024

Fra Nav Vefsnas side begynte man rundt årsskiftet å bli utålmodige med tanke på fremgang i arbeidet med å skape et arbeidslivets akselerasjonsfelt. Man understreket også viktigheten av å ha arbeidsgivere med på laget, og som en informant gav uttrykk for: «det er ingen vits å bygge kompetanse om vi ikke har arbeidsgivere klare til å ta imot». En opplevd barriere fra Navs side var at prosessen med å rekruttere arbeidsgivere noen ganger kunne være i overkant byråkratisk, siden alt skal forankres på toppen. Et ønske fra Navs side var også tettere kontakt med kommunen som arbeidsgiver, særlig hadde man mange kandidater med flyktningbakgrunn som kunne tenkes inn i helse- og omsorg. En mulighet som ble skissert var å benytte sykemeldte med fysiske utfordringer som mentorer og veiledere for de som skulle inkluderes.

Relasjonen mellom Nav Vefsna og Alcoa var også under utvikling, og man så en økende interesse fra Alcoas side når det kom til interesse for samarbeid med Nav om inkludering og rekruttering. Fra Navs side var man klare for å stille med ulike kombinasjoner av lønnstilskudd, mentorer og inkluderingstilskudd for å bidra til å få «folk inn døra» på Alcoa etter endt industrilapp. Særlig om dette gjaldt personer som hadde stått utenfor arbeidslivet over noe tid. En industrilapp i form av et tiltak som var stabilt over tid ville kunne medføre en stor endring i samarbeidet mellom Nav og Alcoa sett fra førstnevntes ståsted. Man var også opptatt av å skape noen «gladhistorier», eksempler på personer som hadde funnet veien inn i arbeidslivet, for å bygge videre og bre ut arbeidet basert på legitimiteten disse kunne bidra med for å overbevise andre arbeidsgivere.

Alcoas perspektiver høsten 2024

Fra Alcoas side var man høsten 2024 innstilt på å delta og sette av ressurser til et arbeidslivets akselerasjonsfelt inspirert av industrilappen. Det man trengte var en konkret plan for hvordan det skulle gjennomføres, samt forankring på høyeste hold i selskapet. I lys av Alcoas strategier og handlingsplaner for likestilling og mangfold anså man ikke dette som et stort hinder. Motivasjonen for å delta var den samme som før, påfyll av arbeidskraft i forbindelse med generasjonsskifte. Internt hadde man klar en rigg for opplæring, og Alcoa investerer betydelige ressurser i å lære opp ferievikarer hver sommer. Kandidater fra industrilappen vil kunne sluses inn i dette systemet med eventuelle individuelle tilpasninger så man for seg.

Fra Alcoas side ble igjen viktigheten av forståelse for hva arbeidslivet innebærer av plikter hos kandidatene understreket. Ikke bare kursing og kompetanse, men også forståelsen av at man må møte opp og følge regler. Dette var forutsetninger om Alcoa skulle lykkes med det de ønsket å oppnå, nemlig å utvikle folk fra industrilappen «slik at de kan greie å gå i en jobb». Man hadde også fått en forståelse med Nav rundt dette, at Nav måtte være grundige i utvelgelsen av kandidater, med Alcoas spesifikke behov i mente.

Tredje runde mai 2025: Refleksjoner over hvordan og hvorfor det gikk som det gikk

I mai 2025 hadde ideen om et arbeidslivets akselerasjonsfelt fått konkret uttrykk gjennom avtaler om å sette i gang Helselappen i Vefsn. Planen består av et fem ukers kurs for personer som kan tenkes å gå inn i jobb i omsorgstjenesten i Vefsn kommune (sykehjem). Kurset består av fem moduler på en uke hver, hvor man fokuserer på hygiene, lovverk, observasjonskompetanse, demens og som siste steg en «onboarding» fra kommunen selv. Det skal være undervisning kl. 10-14 mandag til fredag i fem uker. Opplegget gjennomføres som et samarbeid mellom RKK og Nav, hvor Nav kjøper undervisning og oppfølging av kursdeltakerne fra RKK, som igjen kjøper det faglige innholdet av en kursleverandør på helse- og omsorgsfeltet. Blant deltakerne som er tenkt inn på første runde av Helselappen i Vefsn er flere ukrainere, og man ser for seg 15 deltakere på første runde. De sentrale partene i denne planen er RKK, Helse- og omsorgstjenesten i Vefsn og Nav Vefsna. Dermed har tyngdepunktet i prosjektet endret seg, og det er disse tre som vil være de direkte involverte i prosjektet.

Helse- og omsorgstjenesten i Vefsn mai 2025

En sentral motivasjon for sykehjemstjenesten var å få strukturert arbeidet med inkludering på arbeidsplassen. I dag fungerer det slik at saksbehandlere tar kontakt på avdelingsledernivå om utplassering av enkeltpersoner med ulike former for tilskudd fra Nav. Dermed blir beslutninger tatt om å ta inn personer i inkluderingsøyemed uten et blikk på det totale antallet på utplassering i tjenesten. Dette har ført til økt belastning på de faste ansatte, som i tillegg til å utføre oppgavene sine får mange opplærings- og inkluderingsoppgaver, uten at det nødvendigvis kompenseres med økt bemanning. Som en informant i tjenesten uttrykte det: «vi må passe på at vi har tid til det». En sentral del av motivasjonen for sykehjemstjenesten er derfor å få flyttet noe av dette arbeidet ut av tjenesten, og det er slik man håper helselappen skal fungere, ved at kandidatene som kommer til tjenesten allerede har fått en opplæring i det grunnleggende, og dermed har kortere vei fram til å være et netto bidrag i arbeidet.

Mon og RKK sine perspektiver mai 2025

Gjennom dialogen med helse- og omsorgstjenesten, har man funnet ut at den sentrale utfordringen er at personer i arbeidsinkludering som krever oppfølging overbelaster støttesystemet hvis de blir for mange. Dermed har man prøvd å lage en helselapp som skal bøte på dette. Etter flere forsøk på å få forankret prosjektet hos større aktører uten hell, har RKK gått inn og tatt ansvar for å få gjennomført første runde. Planen på lengre sikt er fortsatt å få en større aktør til å eie prosjektet, men i første omgang er vurderingen at man trenger en såkalt «SSS – små synlige suksesser». Tanken er at når man først har fått til noe en gang er det lettere å skape oppslutning og deltakelse fra flere. Sagt på en annen måte: Man må bygge legitimitet for å skape bredere forankring. Det er målet med det første kullet med deltakere på helselappen.

Selv om første runde med helselapp skulle bli en suksess er forankring en sentral utfordring. For selv om prosjektet til en viss grad er forankret i kommuneplanens samfunnsdel, er den ikke forankret i strategisk næringsplan. Den primære forankringen til prosjektet er å finne i Vefsn kommunes rekrutteringsprosjekt, som er støttet av Nordland fylkeskommune. Det gjelder derfor å få lagd en stabil struktur før disse prosjektene tar slutt.

Selv om RKK ikke er en aktør som skal drive med inkludering i arbeidslivet, ser man for seg at erfaringen med å lage en ramme rundt desentraliserte studier i noen grad vil være oversettbar til kurset som skal holdes i helselappen:

Vi er gode på dette med å følge opp studenter og kursdeltakere [..]. Det er veldig sjelden vi mister en student om vi først får dem i hus. Vi har en metodikk for å holde dem i gang, og hva vi skal finne på for at de skal unngå de tunge dagene.

Det er fortsatt et mål for MON og RKK å få Alcoa med, slik at det kan være både en industrilapp og en helselapp i Vefsn, men her vurderer man at det trengs mer tid for å komme i mål. En erfaring man tar med seg fra MON og RKK sin side er å «ikke legge alle eggene i en kurv» i den forstand at man må være åpne for å justere planer underveis. Planene har blant annet endret seg fra å inkludere sosiale entreprenører til å ha Nav og RKK i hovedroller. I tillegg har man vendt seg til offentlig sektor og helse- og omsorgstjenesten fremfor den store hjørnesteinsbedriften Alcoa. Det gjelder derfor å: «snakke med flere aktører parallelt, og tenke at akselerasjonsfeltet ikke bare er *en* fil, men flere. Vi starter med en, så bygger vi flere etter hvert.»

Slik det vurderes fra MON og RKK sin side er et viktig resultat fra prosjektet at man har «gått opp veien med andre aktører». Tanken om at akselerasjonsfelt er presentert for flere, og det vil, med en «SSS» være mulig å bre prosjektet videre utover og få det inn i en mer stabil form som også kan foregå ut over prosjektene det nå er en del av.

Navs perspektiver:

Arbeidet med Arbeidslivets akselerasjonsfelt har som tidligere nevnt vært en del av et større rekrutteringsprosjekt koordinert av MON, hvor blant annet Nav har sittet i styringsgruppa. Sett fra Navs ståsted, oppleves det som at arbeidspakka som omhandler inkludering og utenforskap har fått mindre oppmerksomhet sammenlignet med de andre delene av prosjektet. Slik det kom frem i runde to, har Nav tatt dette opp, blant annet i styringsgruppemøter. I intervju med oss kommer det frem at Nav hadde håpet at prosjektet i enda større grad hadde brukt mulighetene og ressurser til å nå ut til mennesker i utenforskap på nye måter – noe Nav selv ikke kan gjøre like lett. Nav hadde forventninger om at rekrutteringsprosjektet skulle være en mer offensiv og kreativ kraft i arbeidet med å inkludere mennesker i utenforskap. Dette peker på en utfordring: Navs rolle og virkemidler er begrenset, og det trengs aktører som kan ta en annen, mer utadvendt rolle for å mobilisere og engasjere lokalsamfunnet bredt. Det pekes på ulike grunner til at det har blitt slik i rekrutteringsprosjektet, blant annet at færre aktører er opptatt av utenforskap sammenlignet med de andre delene i prosjektet.

Når det gjelder arbeidet med «Helselappen», er Nav positive til at dette er et tiltak som kan fungere godt. Denne måten å prekvalifisere kandidater på fremheves som positiv, og det understrekes i intervjuet at dette kan fungerer i flere bransjer. Industri, renhold, salg/service og barnehage trekkes frem som aktuelle. Nav fremhever at arbeidsgivere som f.eks. Alcoa har behov for at kandidater har en viss grunnkompetanse før de ansettes. Dette gjelder særlig innenfor HMS og generell forståelse av arbeidslivet. Dette er en av grunnene til at Nav har tro på tiltak som «Helselappen», hvor det gis en grunnleggende opplæring før kandidater går ut i jobb. Imidlertid påpekes det at det vil være viktig å rekruttere kandidater på en slik måte at kursene også blir en norskspråklig integreringsarena ved å blande kandidater med og uten flyktningbakgrunn.

Nav peker på at RKK har vært en viktig og innovativ samarbeidspartner, og at fremdriften med «Helselappen» kanskje kunne vært bedre dersom RKK hadde fått en tydeligere lederrolle i prosjektet fra start av. Dette hadde imidlertid forutsatt at det hadde vært klarere føringer på hva det konkrete tiltaket skulle være, og at RKK hadde blitt pekt på tidligere. Nav fremhever at RKK kan bidra til å sikre det faglige innholdet i kurset, samtidig som kandidatene får den oppfølgingen og motivasjonen de trenger i løpet av kursperioden for ikke å falle fra underveis. En utfordring det pekes på er imidlertid at Navs tiltaksmidler allerede er fordelt for innværende år, og at det er helt nylig at Nav fikk oversikt over hva «Helselappen» faktisk vil koste å gjennomføre. Det er derfor nødvendig å omdisponere midler, og det må gjøres en jobb for å frigjøre disse, noe som vil ta litt tid. I forbindelse med neste års budsjettering, er dette noe det kan planlegges for. Samtidig kan krav til offentlige anskaffelser bli utløst, og da er det en sentralisert prosess som er tidkrevende.

Alcoas perspektiver:

Sett fra Alcoas perspektiv har det ikke vært noen stor utvikling i prosjektet siden våren 2024. Sagt på en annen måte: Den utviklingen som har funnet sted, med uttesting av helselappen i sykehjemstjenesten har ført til at Alcoa har havnet på sidelinjen. Sett fra Alcoas perspektiv handler dette både om at de har ventet på initiativer som ikke har kommet, samtidig som de vedgår at de kanskje ikke har etterlyst utvikling i stor nok grad. Dette betyr dog ikke at potensialet for et akselerasjonsfelt eller en industrilapp for Alcoas del er borte. Økt satsing på inkludering i arbeidslivet ses fortsatt som en måte for Alcoa å møte utfordringene med rekruttering i dag og framover.

Alcoa har i dag et godt samarbeid med Nav, hvor man har tatt inn kandidater på arbeidspraksis eller språkpraksis. Senere år har ukrainere på språkpraksis vært særlig aktuelt. I sitt eget rekrutteringsarbeid har Alcoa et onboardingsprogram som innebærer opplæring nødvendig for å gå inn i arbeid i produksjonen. Fra Alcoas side er det ønskelig med en type industrilapp som kunne fungere som en forberedelse for kandidater fra Navs portefølje før de skal inn på Alcoas egen onboarding. Siden Alcoa har drevet med inkludering i en årrekke, har man både erfaring og personer ute i produksjonen som man vet fungerer godt som mentorer eller loser for personer som skal inkluderes.

For at prosjektet skal komme videre er det to ting som behøves slik Alcoa ser det. En eventuell industrilapp må konkretiseres ytterligere, slik at innhold, varighet og omfang på opplæringen blir tydeligere, et arbeid som nødvendigvis må skje i tett dialog med Alcoa. Når dette er klart, er det mulig å forankre prosjektet tydeligere hos Alcoa. «Vi må ha noe håndfast å selge inn, på en måte», som en informant uttrykte det. Dette viser hvordan Alcoa har utfordringer som er beslektet med MON og RKK, det handler om å fremskaffe eller konstruere et objekt som gjør det mulig å skape bevegelse.

4. Oppsummering og veien videre

I dette kapittelet vil vi reflektere over erfaringene fra arbeidet med arbeidslivets akselerasjonsfelt i Vefsn, og svare på spørsmålene som var utgangspunkt for dette forprosjektet:

Hvordan forløp arbeidet med å lage et akselerasjonsfelt i Vefsn, og hvilke utfordringer oppstod underveis?

Hvilke skjedde med den planlagte erfaringsoverføringen fra andre inkluderingsprosjekter?

Hva betyr dette for øvrige kommuner i Helgelandsrådet?

Hvilke forskningsspørsmål basert på dette forprosjektet kan danne grunnlag for et større forskningsprosjekt?

I forrige kapittel så vi hvordan ambisjonene for hvordan akselerasjonsfeltet i Vefsn skulle se ut ble justert underveis: Fra et omfattende prosjekt som innebar samarbeid med sosiale entreprenører, omfattende forpliktelser fra arbeidsgivere til å sende ansatte på kurs i coaching og to runder med kurs for personer fra Navs portefølje (motivasjon + bransjespesifikke), til helselappen som består av et fem ukers kurs med påfølgende "onboarding" i helse- og

omsorgstjenesten i kommunen. Et annet sentralt trekk ved arbeidet med å lage et akselerasjonsfelt er at det har tatt lang tid. Når vi tar i betraktning de ulike aktørenes interesse av å delta, og ikke minst behov for arbeidskraft, fremstår dette også som noe som trenger en forklaring.

I vår analyse er det særlig ett trekk ved prosjektet som kan bidra til å forklare utviklingen, og det er mangelen på ressurser og tyngde hos de sentrale aktørene, RKK og MON. Det gjennomgående i perspektivene vi skrev fram i forrige kapittel er forsøkene på å få ting til å skje, og ikke minst det å få en større aktør til å ta over eierskapet til prosjektet. Det lyktes man ikke med. Når vi her bruker begrepet tyngde, tenker vi ikke først og fremst på det som i den akademiske litteraturen om makt beskrives som "Ås evne til å få B til å gjøre noe han ikke vil (Dahl 1957)". Verken HIAS, Nav eller andre aktører med mer tyngde enn RKK og MON kan få Alcoa til å gjøre det. Men de må ha nok tyngde til at Alcoa eller andre arbeidsgivere har tillit til at noe kommer til å skje. Det må skapes *bevegelse*. I sin bok om giga-prosjekter beskriver Gardner og Flyvbjerg (2023) hvordan aktører i starten av prosjekter sørger for å grave et hull som er så stort at det ikke kan fylles igjen. Med andre ord, få prosjektet i gang slik at aktørenes forpliktelser *eskalerer*. I Vefsn slet man i lang tid med å forplikte aktører og eskalere forpliktelsene.

Til slutt kom man allikevel i mål med å lage en plan for oppstart av et prosjekt i tråd med forståelsen av akselerasjonsfelt, nemlig helselappen. Slik vi har vist, er det flere årsaker til at initiativet endte opp der. Her fant man en aktør med et sterk behov for arbeidskraft, men som samtidig drev med utstrakt inkludering på individnivå. For helse- og omsorgstjenesten tilbød derfor helselapp-prosjektet en mulighet for å få samordnet mye av det man allerede gjør, og samtidig avlaste tjenesten ved at RKK tilrettelegger og koordinerer den faglige kursingen. Slik det kommer frem i intervju med Nav, er det nettopp denne kompetansen RKK har, samtidig som de kan bidra til å motivere kursdeltakerne. I den innledende innrammingen av arbeidet med arbeidslivets akselerasjonsfelt (ref. figur 1) ble ikke RKK vektlagt som en sentral aktør på linje med eksempelvis Nav eller karrieresenteret. Dette kan også bidra til å forklarer hvorfor prosessen har tatt lang tid. Når det har blitt enighet mellom sykehjemstjenesten, RKK og Nav om å kjøre kurstilbudet, har RKK både kompetansen og forankringen som trengs for å få dette gjennomført.

I dette er det også en parallell til Momeks praksisskole, hvor man etter å ha hatt personer fra Nav inne i produksjonen i mange år, så seg tjent med å lage en strukturert ordning hvor disse kommer inn i et klart definert system. Motivasjonen til offentlig sektor i Vefsn er dermed lik motivasjonen til et stort industriselskap i Rana: systematikk og stabilitet i inkluderingsarbeidet.

Mangelen på tyngde og agens hos aktørene som hadde ideen til prosjektet, har også hatt konsekvenser for hvordan man har latt seg inspirere av andre prosjekter. I utgangspunktet var en av målsettingene med følgeforskningen å bedre forstå hvordan kommuner kan lære av hverandre på tvers. Men arbeidet med arbeidslivets akselerasjonsfelt illustrerer et sentralt poeng når det kommer til oversettelse eller gjendikting av kunnskap, nemlig at spørsmålet om "hvordan kan vi på best mulig måte få til dette?" først er relevant når det er bestemt av en aktør med myndighet til å forplikte andre, det Isaac Reed kaller en "rector" (2020), at "dette skal vi gjøre". I prosjektet i Vefsn var tanken å oversette erfaringer fra blant annet industrilappen og helselappen via ansatte på grunnplanet (her i betydningen ikke ledere) i kommunen, nettopp slik at personene med erfaringsbasert kunnskap i begge kommunene kunne kommunisere med hverandre. I mangel av en beslutning fra en såkalt «rector» som kan

forplikte andre aktører, har behovet for kunnskap endret seg, fra “hvordan kan vi få til dette på best mulig måte?” til “hvordan kan vi overbevise andre aktører til å forplikte seg?”. Behovet har dermed ikke vært å forstå detaljer og detaljerte erfaringer fra industrilappen i Kongsvinger, men snarere å kunne ha en historie “å selge inn”, i betydningen et prosjekt andre aktører kan ha tro på. I den forstand ble kunnskapsoverføringen underlagt behovet til å skape bevegelse i den lokale konteksten, eller med Gardner og Flyvbjerg (2023), til å grave et hull og eskalere forpliktelser.

For andre kommuner i Helgelandsrådet som ønsker å følge i Vefsn's fotspor er det flere lærdommer å trekke ut av erfaringene fra Vefsn. For det førstegjelder det å ha forankring hos aktører som har tyngde til å forplikte andre. Det vil kanskje heve terskelen for å komme i gang, men det vil gjøre det lettere å komme videre når en først er i gang. Et annet moment er at det er mulig å tenke helselappen i Vefsn som et prosjekt med ringvirkninger utover kommunen. Særlig når det gjelder kandidater fra Navs portefølje som kan være aktuelle for å delta i prosjektet. Hvis første kull med ukrainske flyktninger blir vellykket, kan det være flere ukrainere med samme type kompetanse i Vefsn's nabokommuner. Nav Vefsn strekker seg allerede over Vefsn og Grane, mens RKK eies av Grane, Hattfjelldal og Hemnes i tillegg til Vefsn. Om tilfanget av kandidater blir større enn tilgjengelig mottakskapasitet hos arbeidsgivere, kan man se for seg at kandidater som har gått kurset Helselappen i Vefsn går inn i helse- og omsorgstjenesten i nabokommunene. Her vil dog avstand og kommunikasjon være en faktor.

Forskningsspørsmål som kan danne grunnlag for større forskningsprosjekter:

Hvordan kan det bygges opp et støttesystem på arbeidsgiversiden for arbeidstakere som rekrutteres fra utenforskap?

En tydelig fordel med rekruttering fra utenforskap som strategi for å skaffe til veie arbeidskraft, er at man ikke havner i direkte konkurranse med nabokommuner, slik man gjør ved bruk av ulike insentiver (NF 2024). På den andre siden kan inkludering være utfordrende. En av utfordringene for arbeidsgivere er at deltakelse av folk med behov for ekstra støtte kan kreve merinnsats fra andre ansatte. Hvordan man finner fram til en ideell balanse mellom å inkludere personer fra utenforskap, uten at det går ut over drift er et sentralt spørsmål. Erfaringene fra LetSeas arbeid med LetsWork viser at det over tid skjer en kulturendring i arbeidsmiljøet, som igjen bidrar til at ansatte tar ansvar for å inkludere og veilede i gjennomføringen av arbeidsoppgaver. Effektene av å samle inkluderingsarbeidet i et prosjekt kan gjøre det arbeidet mer stabilt og styrke den organisatoriske læringen. En mulig vei å gå i et framtidig forskningsprosjekt er å kartlegge hvordan man bygger opp slike støttesystemer på arbeidsplassene, med utgangspunkt iblant annet det som skjer i forbindelse med helselappen i Vefsn.

Kommunal innovasjon

En vei å gå som er interessant fra et forskningsperspektiv er innovasjon i kommuner og prosjekter. Hvor stor del av kommunens arbeid utføres som en del av prosjekter? Hva betyr dette for muligheten til organisatorisk læring over tid? Særlig ville det være interessant å se

nærmere på kommunale næringsselskap, hvilke roller de fyller i ulike kommuner og hvilke ressurser de har til rådighet for å løse oppgavene sine og hvordan det jobbes for å bidra til rekruttering fra utenforskap.

Hvordan lage sterkere partnerskap mellom Nav og private/kommunale arbeidsgivere?

Sentralt i arbeidslivets akselerasjonsfelt står samarbeidet mellom Nav og arbeidsgivere. Hvordan foregår slikt samarbeid ellers i kommune-Norge? Hvilke barrierer finnes i Nav-systemet, og hva slags samarbeid er det på tvers av Nav-kontor og mellom fylkesnivå og kontorstedene? Hvilke barrierer finnes på arbeidsgiversiden? Hvordan kan man bygge langvarige og komplekse partnerskap mellom sentrale arbeidsgivere og Nav? Dette er særlig aktuelt opp mot de demografiske utfordringene kommuner møter nå og i årene som kommer.

Kommunalt eierskap – aktivt eller passivt?

I arbeidslivets akselerasjonsfelt er flere organisasjoner involvert, RKK og MON, men også HIAS. Hvordan styres kommunale organisasjoner og hva er forutsetningene for å drive aktiv styring? Hvordan kan man samordne arbeidet som gjøres i de ulike kommunale organisasjonene? Hva er rollen til folkevalgte og administrasjon når det kommer til eierperspektiver på kommunale organisasjoner?

Hvordan skape målrettede samfunnsoppdrag på kommunenivå?

Arbeidslivets akselerasjonsfelt har til dels handlet om å få ulike aktører til å trekke i samme retning for å løse en samfunnsutfordring. Dette ligger nært opp til det Bragtvedt og Waldahl (2024) har kalt mikro missions, inspirert av innovasjonsforskeren Mariana Mazzucato (2021). Mikro missions handler om å lage en stor utfordring som kan mobilisere aktører, definere konkrete mål som det er tydelig om man når eller ikke, og samarbeide på tvers av sektorer. En slik tilnærming har potensiale til å løse utfordringene vi har skildret i Vefsn med å mobilisere aktører og forplikte seg. Et prosjekt hvor man så på ulike forsøk på å definere slike missions vil kunne bidra til artikuleringen av lokale missions, men også kunnskapen om målrettet innovasjon i kommuner generelt.

REFERANSER

Bragtvedt, S., & Gjertsen, A. (2024). Bolyst: Økt samarbeid for attraktivitet og bolyst i Salten-regionen.

Bragtvedt, S., & Waldahl, R. H. (2024). Kommunal månelanding: Målrettede samfunnsoppdrag på mikronivå. *Nordic Journal of Innovation in the Public Sector*, 3(1), 1-14.

Dahl, R. A. (1957). The concept of power. *Behavioral science*, 2(3), 201-215.

Indeks Nordland (2023). Høydepunkter fra årets indeks Nordland. Tilgjengelig på <https://www.indeksnordland.no/>

Flyvbjerg, B., & Gardner, D. (2023). How big things get done: The surprising factors that determine the fate of every project, from home renovations to space exploration and everything in between. *Signal*.

Mazzucato, M. (2021). *Mission economy: A moonshot guide to changing capitalism*. Penguin UK.

Nordland Fylkeskommune (2022). Divna. Aktan. Alle. Sammen. Nordland fylkeskommune sin strategi mot ungt utenforskap. Tilgjengelig på <https://www.nkbuf.no/divna-aktan-alle-sammen.6527713-564509.html>

Reed, I. A. (2020). *Power in modernity: Agency relations and the creative destruction of the king's two bodies*. University of Chicago Press.

Røvik, K. A. (2023). A translation theory of knowledge transfer: Learning across organizational borders.

Røtnes, R., Flatval, V., Gunstad, I., Steen, J., Gran, B., Tennbakk, B., Ådnanes, O., Jebsen, S. (2022). Samfunnsanalyse av industrietableringer i Mosjøen. Samfunnsøkonomisk analyse. <https://www.nfk.no/f/p1/ic4e0b847-a7c5-4519-9edb-952f794a6c0c/2022-20-samfunnsanalyse-av-industrietableringer-i-mosjoen.pdf>

NF-RAPPORT NUMMER: 13/2025

ISBN (DIGITAL): 978-82-7321-919-0

ISSN (DIGITAL): 2704-033X





Protokoll

Utvalg: Helgelandrådet
Møtedato: 18. – 19.09.25
Saksbehandler: Stig Sørre

Saksnr. 25/25 **Tittel**
Kartleggingsstudie – havbruk og forsvar. Orientering ved prosjektleder Christian Wiik Kynsveen, Sentrum næringshage AS

Forslag til vedtak

Informasjonen tas til orientering.

Vedtak

Informasjonen tas til orientering.

Vedlegg: Samarbeidsavtale - Kartlegging leverandørnæring Nord-Norge

Saksutredning

Sentrum næringshage AS, som også har prosjektledelsen for Havbruksnettverket Helgeland, er blitt oppfordret av Nordland fylkeskommune om å kartlegge mulige lokale leverandører innen forsvar og havbruk og andre relevante aktører.

Sentrum Næringshage har sendt inn en søknad til Arktis 2030 angående kartlegging av mulige leverandører lokalt innen havbruk og forsvar og andre viktige aktører og mulig crossover samarbeid. Leverandørutvikling stimulerer til innovasjon i teknologi og driftsformer som tar hensyn til sårbare økosystemer i nordområdene.

Norge skal være en ansvarlig aktør i Arktis, og en del av dette er å vise at vi evner å utvikle egne samfunn og næringer i regionen. Sterke og selvstendige næringsmiljøer i nord gir økt legitimitet og troverdighet i internasjonal nordområdepolitikk, og bygger kapasitet til å delta i samarbeid med andre arktiske aktører.

Leverandører innen havbruk og forsvar opererer ofte i krevende, teknologitunge og sikkerhetskritiske miljøer. Det finnes flere områder hvor de kan lære av hverandre og oppnå "cross over-effekter" – overførbare innovasjoner, metoder eller teknologier som gir verdi i begge sektorer.

Da Sentrum næringshage AS har prosjektledelsen i Havbruksnettverk Helgeland gir dette et godt grunnlag mht kunnskap om, og dialog med, havbruksnæringen på Helgeland og prosjektet vil kunne bidra til å identifisere og utvikle synergier inn mot forsvaret og forsvarets leverandører i Nord-Norge.

Sekretariatet har signert en samarbeidsavtale (m/forbehold om finansiering) med Sentrum næringshage AS slik at Helgelandrådet er synliggjort som en samarbeidspart i prosjektet. Dette for å styrke prosjektsøknaden til [Troms fylkeskommune/Arktis 2030](#).

Konklusjon

Prosjektleder Christian Wiik Kynsveen, Sentrum næringshage AS, orienterer om prosjektet.

Samarbeidsavtale

1. Avtalens parter

Denne avtalen inngås mellom:

Prosjektøier:

Navn: Sentrum Næringshage AS

Organisasjonsnummer: 983652824

Adresse: Øyvind Lambes vei 55, 8803 Sandnessjøen

og

Samarbeidspartner(e):

Navn: Helgelandsrådet

Organisasjonsnummer: 923826122

Adresse: Torolv Kveldulvsons gate 45. 8800 Sandnessjøen

2. Bakgrunn og formål

Partene inngår denne avtalen for å regulere samarbeid i forbindelse med prosjektet: Kartlegging leverandørmøring Nord-Norge

Formålet med prosjektet er: Kartlegge leverandører i Nord-Norge med ambisjoner om økte eller nye leveranser til havbruk og forsvar.

Samarbeidsavtale

3. Roller og ansvar

Prosjekteier forplikter seg til å:

- Lede og koordinere prosjektet
- Sørge for overordnet fremdriftsplan og rapportering
- Ha det økonomiske hovedansvaret, inkludert søknader og regnskap

Samarbeidspartner(e) forplikter seg til å:

- Bidra med ressurser, kompetanse og innsats som beskrevet i prosjektplanen
- Delta aktivt i prosjektets aktiviteter og møter
- Rapportere sin fremdrift og eventuelle utfordringer til prosjekteier

4. Prosjektorganisering og møter

Det opprettes en styrings-/arbeidsgruppe bestående av representanter fra alle parter. Gruppen møtes jevnlig for å:

- Følge opp fremdrift
- Ta beslutninger om eventuelle justeringer
- Dele informasjon og erfaringer

5. Tidsramme

Avtalen gjelder fra oppstart av prosjektet 01.01.26 og varer til 31.12.28. Avtalen kan fornyes eller avsluttes tidligere ved skriftlig enighet mellom partene.

6. Ressursbruk

- Hver part dekker egne kostnader, med mindre annet er avtalt.
- Helgelandsrådet bidrar med en finansiering på 362 500,- kr fordelt på 3 år.

Samarbelsavtale

7. Eiendomsrett og publisering

- Resultater som utvikles i fellesskap, eies av partene i fellesskap.
- Enhver publisering eller offentliggjøring av prosjektets resultater skal skje i samråd med alle parter.

8. Konfidensialitet

Partene forplikter seg til ikke å dele konfidensiell informasjon uten skriftlig samtykke fra den informasjonen gjelder.

9. Uenighet og tvister

Uenigheter skal søkes løst i minnelighet. Hvis dette ikke fører frem, kan saken bringes inn for domstolen.

10. Signaturer

Denne avtalen er signert i to eksemplarer, ett til hver part.

Sted, dato: Sandnessjøen 18. juni 2025

Prosjekteier:

Navn: _____

Signatur: _____

Samarbeidspartner:

Navn: Helseland Spidst

Signatur: [Signature]

STIG SERRA
Selvstendleder

Protokoll

Utvalg: Helgelandsrådet
Møtedato: 18. – 19.09.25
Saksbehandler: Stig Sørra

Saksnr. **Tittel**
26/25 Mulighetsstudie – havnene på Helgeland og Forsvaret. Orientering ved havnesjef Sølvi Kristoffersen, Brønnøy Havn KF, styreleder Jann-Arne Løvdal, Helgeland Havn IKS og konsulent Ola Kaldager

Forslag til vedtak
Informasjonen tas til orientering.

Vedtak
Informasjonen tas til orientering.

Vedlegg:

Saksutredning

Mulighetsstudie – havnene på Helgeland og Forsvaret behov har til formål å presentere de samlede havneressursene på Helgeland og se disse opp imot Forsvarets behov. Kan Helgeland havn og Brønnøy havn svare til de forventningene Forsvaret har, spesielt med tanke på forsyninger, mottak av alliert personell og materiell, og de generelle krav som stilles til mottakerhavner i et endret totalforsvarperspektiv?

Studien tar også sikte på å informere Forsvaret og allierte om kritisk infrastruktur på Helgeland som har behov for særlig sikring sett opp imot at de understøtter kraftproduksjonen, prosessindustrien, olje- og gassindustrien og matproduksjonen med tilhørende leverandørindustri på Helgeland. En slik innsikt ble nylig etterlyst av Riksrevisjonen der man påpeker at myndighetene ikke har en slik oversikt over havner i Norge.

Konklusjon

Havnesjef Sølvi Kristoffersen, Brønnøy Havn KF, styreleder Jann-Arne Løvdal, Helgeland Havn IKS og konsulent Ola Kaldager orienterer.



Protokoll

Utvalg: Helgelandssrådet
Møtedato: 18. – 19.09.25
Saksbehandler: Stig Sørra

Saksnr. **Tittel**
27/25 Prosjektsøknad - Helgelandsspendelen. Orientering ved forretningsutvikler
 Snorre Lund, MoN

Forslag til vedtak

Informasjonen tas til orientering.

Søknaden om prosjektstøtte på kr. 100 000 fra Helgelandssrådet innvilges og belastes Utviklingsfondet.

Vedtak

Informasjonen tas til orientering.

Søknaden om prosjektstøtte på kr. 100 000 fra Helgelandssrådet innvilges og belastes Utviklingsfondet.

Vedlegg: Prosjektsøknad Helgelandsspendelen

Saksutredning

Helgelandssrådet på bakgrunn av tidligere utredninger støttet prosjektet og også spilt inn tiltaket «Helgelandsspendelen» i arbeidene med RTP/NTP. Mosjøen og Omegn næringsselskap KF ønsker nå å oppdatere disse utredningene og se på grunnlaget og mulighetene for en realisering av Helgelandsspendel.

Da forutsetningene har endret seg og et rekrutteringsprosjekt MoN har deltatt i, har vist at behovet for å få på plass et bedre tilbud på Nordlandsbanen og at en «pendel» som Saltenpendelen kan være et effektivt tiltak.

Forprosjektet går i hovedsak ut på å få på plass et samarbeid mellom kommunene på Helgeland og se på hvilket grunnlag vi har for å kunne opprette et slikt tilbudet.

Nordland fylkeskommune har innvilget kr. 450 000 til prosjektet og MoN bidrar med kr. 50 000 i tillegg til kr. 300 000 i arbeidsinnsats.

Konklusjon

Sekretariatet anbefaler at Helgelandssrådet støtter prosjektarbeidet iht fremlagte søknad. Da prosjektet er innrettet som et samfunnsutviklingsprosjekt anbefales det at det økonomisk bidrag på kr. 100 000 fra Helgelandssrådet belastes Utviklingsfondet.

Søknad

Samfunnsutviklingsmidler

1. Hvilken type prosjekt søker du støtte til? Strategisk utviklingsprosjekt
2. Hvilket av følgende hovedmål i Regional planstrategi for Nordland 2024– 2028 kjennetegner søknaden din?: Mål 4
3. Mitt prosjekt er et: Forprosjekt

Bekreftelse på retningslinjer

Dato: 18.03.2025 10.27.32, **Bruker:** Laila Andersen [Lailaandersen1987]

Søknadsnr.	2025-0455	Søknadsår	2025	Arkivsak	25/9660
Støtteordning	Samfunnsutviklingsmidler				
Prosjektnavn	Helgelandspendelen				

Kort beskrivelse

Helgelandspendelen har tidligere vært utredet. Vi ønsker å oppdatere disse utredningene og se på grunnlaget og mulighetene for en Helgelandspendel. Forutsetningene har endret seg og rekrutteringsprosjektet har vis oss behovet for å få på plass et bedre tilbud.

Dette forprosjektet går i hovedsak ut på å få på plass et samarbeid mellom kommunene og se på hvilket grunnlag vi har for å kunne opprette dette tilbudet.

Prosjektbeskrivelse

Kontaktopplysninger

Funksjon	Navn	Adresse/poststed	Mobil
Søker / Prosjekteier	Mosjøen og omegn næringsselskap Org.nr:990742847 laila@mon.no	Fernleysgate 7-9 8656 MOSJØEN	98212746
Kontakt- person	Laila Andersen laila@mon.no	Fernleysgate 7-9 8656 MOSJØEN	98212746
Prosjekt- leder	Espen Isaksen -	-	-

Mottatt offentlig støtte tidligere: Ja

- Rekrutteringsprosjektet : 5.000.000

Enova: hydrogenhub Noprdland 1.000.000

NFK: CNF arena 1.500.000

Forskningsrådet: Hunting The Humpback salamon: 5.200.000

Spesifikasjon

Bakgrunn

Helgelandsregionen har et spredt bosettingsmønster, noe som gjør pendling utfordrende. Tidligere utredninger, inkludert forbedret togtilbud for pendling på Helgeland» (2016) og «tilleggsutredning Helgelandspendelen» (2021), har pekt på potensialet for å etablere en Helgelandspendel som styrker bo- og arbeidsmarkedet i regionen.

Industrien på Helgeland er preget av nye etableringer, økende eksportaktivitet og et økt behov for bærekraftige transportløsninger. Med bakgrunn i dette har viktigheten av en velfungerende pendlerrute blitt stadig mer fremtredende som en forutsetning for en sammenhengende bo og arbeidsmarkedsregion. I tillegg har vårt arbeid med rekrutteringsprosjektet vist behovet for å styrke bo og arbeidsregionen både for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Det er behov for å samle regionen om dette prosjektet. Vi ønsker derfor å legge vekt på nettverksbygging og møtevirksomhet, samt undersøkelser i markedet for å se på interessen hos våre nabokommuner og samarbeidspartnere.

Data fra tilleggsutredningen (2021) baserer seg blandt annet på Freyr battericellefabrikk. Dette forprosjektet skal oppdatere tidligere analyser med dagens data, for å bekrefte eller justere tidligere funn. Prosjektet skal også identifisere nødvendige infrastrukturtiltak for å muliggjøre en effektiv Helgelandspendel. Videre ønsker vi å engasjere relevante interessenter for å sikre bred støtte og samarbeid.

Prosjektmål

Forankring

- Strategisk næringsplan Vefsn kommune

Punkt 2): samferdsel og logistikk, C) Helgelandspendelen

6.2 Visjon: "Samferdsel skal på en sikker, effektiv og bærekraftig måte binde sammen Nordland, og Nordland med resten av verden"

6.3 Hovedmål: Redusere klimagassutslipp og andre miljøkonsekvenser i transportsektoren i Nordland

Prosjektorganisering

MON er prosjekteier og prosjektleder

Samarbeidspartnere

En del av arbeidet i dette prosjektet er å se på hvilke interessenter og samarbeidspartnere som ønsker og har behov for å gjennomføre arbeidet med dette prosjektet. Eksempler på viktige aktører i denne sammenheng er:

Kommunene på Helgeland

Regionrådene

Utviklings og næringssselskaper/foreninger

Nordland fylkeskommune

Aktiviteter

1) Dataoppdatering:?

Innhente og analysere oppdaterte data om befolkningsvekst, pendlemønstre og næringsutvikling.?

2)Infrastrukturvurdering:?

Evaluerer nåværende jernbanekapasitet og identifisere nødvendige forbedringer, inkludert behovet for ekstra togsett og kapasitetsøkende tiltak.?

3) Interessentdialog:?

Arrangere møter med kommuner, næringsliv og andre relevante aktører for å diskutere prosjektets betydning og muligheter.?

4) Utarbeidelse av rapport:?

Grunnlag for videre oppfølging

Målgrupper

Målgruppen for Helgelandspendelen er :

- Innbyggere på Helgeland, spesielt pendlere
- Næringsliv med behov for rektuttering

Resultat

1) Oppdatert og detaljert rapport som viser behovet og potensialet for Helgelandspendelen

2) Oversikt over nødvendige infrastrukturtiltak

3) Samarbeid mellom relevante aktører for å muliggjøre et hovedprosjekt

Effekter

- økt attraktivitet for tilflytting og næringsliv
- Utvidelse av bo og arbeidsmarkedet
- Større andel innbyggere bruker kollektivtransport

Tids- og kostnadsplan

Tidsplan

Oppdatert data (befolkningsvekst, pendlemønstre og næringsutvikling) : 01.03.26

Rapport vurdering av infrastruktur: 01.05.26

Gjennomført møter med aktuelle interessenter: 01.08.26

Ferdigstilling rapport 01.11.26

Prosjektrapportering: 01.12.26

Kostnadsplan

Tittel	2025	2026	2027	2028	2029	SUM
Administrative kostnader		100 000				100 000
Diverse kostnader /uforutsett		50 000				50 000
Eget arbeid (Timer)		300 000				300 000
Konsulent		400 000				400 000
Reise og møtekostnader (inkl kurs og konferanser)		50 000				50 000
Sum kostnad		900 000				900 000

Finansieringsplan

Tittel	2025	2026	2027	2028	2029	SUM
*Nordland fylkeskommune		450 000				450 000
Eksterne midler		100 000				100 000
MON KF		50 000				50 000
MON KF (egne timer)		300 000				300 000
Sum finansiering		900 000				900 000

Geografi

1820-Alstahaug, 1822-Leirfjord, 1824-Vefsn, 1825-Grane, 1826-Hattfjelldal, 1832-Hemnes, 1833-Rana

Vedleggsliste

Dokumentnavn	Filstørrelse	Dato



Protokoll

Utvalg: Helgelandssrådet
Møtedato: 18. – 19.09.25
Saksbehandler: Stig Sørre

Saksnr. **Tittel**
28/25 Revidering av Overordnet strategi Helgelandssrådet

Forslag til vedtak

Helgelandssrådet oversender reviderte utgaven av Overordnet strategi med mal for delstrategier for utvalgene, til Representantskapet for endelig vedtak, med de endringsforslag som kom frem i møtet.

Eventuelle budsjettmessige konsekvenser ved strategiendringen og eventuelle endring av arbeidsform i sekretariatet følges opp av arbeidsutvalget og sekretariatet og legges frem for Helgelandssrådet i novembermøtet.

Vedtak

Helgelandssrådet oversender reviderte utgaven av Overordnet strategi med mal for delstrategier for utvalgene, til Representantskapet for endelig vedtak, med de endringsforslag som kom frem i møtet.

Eventuelle budsjettmessige konsekvenser ved strategiendringen og eventuelle endring av arbeidsform i sekretariatet følges opp av arbeidsutvalget og sekretariatet og legges frem for Helgelandssrådet i novembermøtet.

Vedlegg: Utkast - Overordnet strategi Helgelandssrådet 12.09.25

Saksfremlegg

Det vises til vedtak i HR-sak 14/25 Revidering av Overordnet strategi Helgelandssrådet fra 5. juni 2025:

- Helgelandssrådet oversender vedlagt forslag til Overordnet strategi for Helgelandssrådet, med mal for delstrategier for utvalgene, til Ordførerkollegiet for gjennomgang, med de endringer som kom frem i møtet.

Nytt revidert utkast til Overordnet strategi for Helgelandssrådet med mal for delstrategier for utvalgene, legges frem for Helgelandssrådet i septembermøtet.

Inger-Gunn Sande, Nordnorsk kommunikasjon, har etter de innspill som kom frem i møtet 5. juni utarbeidet en mindre revidering av strategidokumentet.

I hovedsak er «ungdom» tatt inn i dokumentet samt at Helgelandssrådet sine fire satsningsområder, *næring og samfunn, helse og sosial, samferdsel og infrastruktur og kultur og næring* er satt inn i dokumentet. Dette er synliggjort under kapittel 3.1

Samfunnsoppdraget. Videre er det satt inn nytt kulepunkt i kapittel 4.1 *Ambisjoner* og 4.2 *Ønsket fremtidsbilde* som referer til ungdomssatsningen.

I junimøtet ble det også gitt et signal om at endringene i strategien også kunne medføre en justering av Helgelandsskiltet sitt budsjett for 2026.

Sekretariatet har fra opprettelsen av Helgelandsskiltet i 2020 budsjettet med en egen budsjettpost *Andre honorarer*. Denne har vært øremerket innkjøp av saksbehandlerressurs/-kompetanse. Denne posten har vært lite brukt av ulike årsaker.

Sekretariatet har ved et par anledninger kjøpt juridisk kompetanse fra Vefsn kommune i forbindelse med revidering av samarbeidsavtalen. Utover dette har Helgelandsskiltet hatt en løpende samarbeidsavtale med MoN om saksbehandlerressurs øremerket til utvalg for samferdsel og infrastruktur. Denne avtalen er ikke blitt forlangt grunnet kapasitetsutfordringer i MoN. Videre er det sporadisk hentet inn ekstern kompetanse for å bistå utvalgene i mindre arbeider.

Sekretariatet erfarer at forventningene til sekretariates bidrag inn i utvalgenes arbeid er økende. Dette sammen med et ønske om at sekretariatet i større grad også bør kunne bidra inn i utformingen av politiske dokumenter som uttalelser, innspills- og høringssvar m.m.

I tillegg til ønsket om et større bidrag fra sekretariatet inn utvalgene og inn i det generelle politiske arbeidet er det også formålstjenlig å ta opp igjen spørsmålet om ikke sekretariatet bør knytte seg til et saks- og dokumentbehandlingssystem med arkivfunksjon. Dette ble diskutert i opprettelsen av Helgelandsskiltet, men da ikke anbefalt av kontorkommune.

I sum kan dette være nye oppgaver som muliggjør en utvidelse av bemanningen i sekretariatet. Dette til erstatning fra dagens tenkning om innkjøp av eksterne ressurser eller frikjøp av resurs/kompetanse fra medlemskommunen.

Konklusjon

Helgelandsskiltet oversender reviderte utgaven av Overordnet strategi med mal for delstrategier for utvalgene, til Representantskapet for endelig vedtak, med de endringsforslag som kom frem i møtet.

Eventuelle budsjettmessige konsekvenser ved strategiendringen og eventuelle endring av arbeidsform i sekretariatet følges opp av arbeidsutvalget og sekretariatet og legges frem for Helgelandsskiltet i novembermøtet.



Helgelandsrådet



Overordnet strategi

Revidert 18.09.2025

BAKGRUNN

Helgeland interkommunalt politisk råd er et politisk samarbeidsorgan for helgelandskommunene Alstahaug, Bindal, Brønnøy, Dønna, Grane, Herøy, Leirfjord, Sømna, Vefsn, Vega og Vevelstad. Helgeland interkommunalt politisk råd ble etablert fra første konstituerende kommunestyremøte etter kommunevalget 2019. Samarbeidet er etablert i henhold til kommunelovens kapittel 18.

Samarbeidsavtalen ble revidert 5. april 2024, og beskriver formålet, organiseringen og den administrative ledelsen av rådet.

Denne strategien er revidert med bakgrunn i følgende momenter:

- Samarbeidsavtalen (vedtatt av kommunene)
- Arbeidsmøte med arbeidsutvalget
- Innspill fra Helgelandsrådet

Strategien skal endelig vedtas.

1. OM STRATEGIEN

Helgelandsrådet har nå eksistert i 5 år. En velfundert og tydelig strategi øker sannsynligheten for at Helgelandsrådet når formålet som er beskrevet i Samarbeidsavtalen. For å lykkes med dette, kreves det stor grad av involvering og enighet om de overordnede linjene i strategien.

Strategien definerer hva vi ønsker å være, og hvilke strategiske valg som må til for å nå målene. Strategi handler aller mest om gjennomføring. Derfor er det opp til hele organisasjonen å omsette strategien til handling, gjennom involvering, eierskap og engasjement.

Strategien er knyttet til formålet vårt. Dette er ikke en strategi for å «ta» et marked i kommersiell forstand, men skal tydeliggjøre hvorfor vi er til (vår eksistensberettigelse).

2. HELGELANDSRÅDET – ET NAVNEVALG

Navnet Helgelandsrådet er nå godt innarbeidet, og fungerer etter hensikten. Vi valgte det for å ha en identitet som skiller denne organisasjonen fra de to tidligere regionrådene. Det gir identitet, er tydelig og virker samlende. I tillegg legger det seg opp til Lofotrådet og Namdalsrådet.

Navnet Helgelandsrådet skal brukes entydig, og av alle som uttaler seg på vegne av Helgeland interkommunalt politisk råd.

3. HVOR ER VI?

Etter oppstarten i januar 2020, tok det kun et par måneder før koronaen «tok oss». Det tapte vi litt tid på. Etter hvert har vi kommet opp i fart, og har fått politisk legitimitet.

3.1 Samfunnsoppdraget

Helgelandsrådet har et tydelig formål som er nedfelt i samarbeidsavtalen. Overordnet er rollen definert som et politisk bindeledd mellom deltakerkommunene, og mellom kommunene og regionale og nasjonale myndigheter.

Konkret betyr formålet at Helgelandsrådet skal:

- Legge til rette for økt samarbeid og bidra til å skape en felles identitet på Helgeland.
- Fremme felles saker som har betydning for regionen, og også saker for enkeltkommuner som er viktig for hele regionen.
- Være en tydelig strategisk og politisk aktør som uttaler seg om politiske saker som angår Helgeland.
- Være en pådriver for vekst og utvikling i Nordland på bakgrunn av de muligheter vi har i regionen.

Representantskapet har valgt ut fire politikkområder som er viktig for utviklingen på Helgeland i kommende periode:

1. Næring og samfunn
2. Helse og sosial
3. Samferdsel og infrastruktur
4. Kultur og utdanning

Representantskapet etablerer et utvalg for vært område, som får et særlig ansvar for å prioritere innsats, påvirkning og tiltak i samarbeid med arbeidsutvalget

Overordnet, og felles for alle de fire områdene, er involvering av de unge – vår fremtiden. Befolkningsutviklingen er utfordrende for hele Helgeland, og en av utfordringen er å beholde og rekruttere innbyggere og bidra til vekst, utvikling og verdiskaping. Søkelys på bo og bli lyst, omdømmebygging og attraksjonsverdi er viktigere enn noensinne.

Vi vet fra flere utredninger og undersøkelser at ungdom ønsker gode og relevante utdanningstilbud. De ønsker kultur- og aktivitetstilbud, og ikke minst, gode kollektive samferdselstilbud. De ønsker seg også flere arenaer der unge og voksne kan samles og være kreative i lag. De savner videre informasjon fra, og kontakt med, næringslivet.

Mange unge i nord føler at de hele tiden havner i en forsvarsposisjon fordi landsdelen er lite synlig og for dårlig til å kommunisere og profilere seg utad. Videre mener de at vi må være flinkere til å vise vår felles identitet, jobbe oss vekk fra gamle myter og fordommer, og ha et mer positivt søkelys på utvikling og bærekraft, mener de.

For å styrke arbeidet med de fire utvalgte politikkområdene inviteres Helgeland ungdomsråd inn i arbeidet som en formell samarbeidspartner. Dette på lik linje som eventuelt andre samarbeidspartnere.

4. HELGELANDSRÅDET ER EN POLITISK MAKTFAKTOR

For å oppnå målene i strategien, har vi beskrevet egne ambisjoner, definert et fremtidsbilde og hvilket ønsket etterlatt inntrykk vi vil at omverden skal ha av Helgelandsrådet.

4.1. Ambisjoner

- Vi skal i fellesskap sette den politiske dagsorden.
- Vi skal etablere en permanent ordning for regional ungdomsmedvirkning.
- Vi skal være framsynte og proaktive.
- Vi skal være en attraktiv samarbeidspartner.
- Vi skal jobbe for Helgeland, og være løsningsorientert.
- Vi skal unne hverandre suksess, og spille hverandre gode.

4.2. Ønsket fremtidsbilde/scenario

- Vår innsats gjør Helgeland mer attraktivt
- Vi har kraft/ressurser til å kjøre fram større prosjekt.
- Vi er et etablerte kontaktpunkt for regionale og sentrale myndigheter.
- Vi har stor politisk slagkraft gjennom samarbeid.
- Ungdom har en naturlig plass i lokale beslutningsprosesser og lederdialoger.
- Helgelandstinget er en unik møteplass for lokale, regionale og nasjonale politikere.
- Næringslivet bruker oss for å fremme sine behov.
- Helgelandsrådet samarbeider godt om å skape utvikling.

4.3. Ønsket etterlatt inntrykk

- Helgelandsrådet er et sterkt og tydelig samarbeid.
- Helgelandsrådet lykkes med strategien sin.
- Helgelandsrådet bidrar til vekst og utvikling på Helgeland.
- Helgelandsrådet er tydelig og kjent.

5. VÅRE STRATEGISKE MÅL

5.1. Visjon – vårt overordnede strategiske mål

VI SKAL VÆRE EN POLITISK MAKTFAKTOR SOM SAMLER OG STYRKER HELGELAND.

5.2. Våre hovedmål

- Vi skal samarbeide om å skape vekst og utvikling.
- Vi skal øke kunnskapen og forståelsen for mulighetene på Helgeland.
- Vi skal aktivt bidra til samarbeid og samhold.
- Vi skal sette den politiske dagsorden, og gjennom den utøve vår rolle som pådriver og samfunnsaktør.

6. ROLLER OG ROLLEFORSTÅELSE

Rollene i Helgelandrådet følger organisasjonsstrukturen som er vedtatt i samarbeidsavtalen.

I høringssaker, uttalelser om aktuelle politiske saker, eller andre saker av betydning for Helgeland, skal Helgelandrådet og enkeltkommunene avklare om regionen skal framstå samla, eller om kommunene skal uttale seg enkeltvis. Arbeidsutvalget skal koordinere dette med sekretariatet. Hver enkelt kommune har rett til å reservere seg mot fellesuttalelser.

Helgelandrådet er et politisk samarbeidsorgan og skal ikke overta kommunale tjenester eller politiske oppgaver.

7. TALSPERSONER FOR HELGELANDSRÅDET

Talsperson for Helgelandrådet er leder av rådet eller sekretariatsleder.

Arbeidsutvalget kan uttale seg i saker mellom møtene i rådet.

Leder i underutvalg kan uttale seg på vegne av sitt utvalg, i samråd med AU.



Protokoll

Utvalg:	Helgelandsrådet
Møtedato:	18. – 19.09.25
Saksbehandler:	Stig Sørre

Saksnr.	Tittel
29/25	Møteplan 2026

Forslag til vedtak

Vedlagte møteplan for 2026 vedtas.

Vedtak

Vedlagte møteplan for 2026 vedtas.

Møtested for juni- og novembermøtet avklares senere.

Vedlegg: Møteplan 2026 per. 18.09.2025



POLARSIRKEL
RÅDET



Helgelandsrådet

Møteplan 2026

(vedtatt 18.09.25)

Helgelandsrådet

	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Des.
Representantskapet						5.					20.	
Helgelandsstinget		19. Br.sund										
Helgelandsrådet		20. Br.sund				4.- 5.			17.-18. Bindal		19.-20.	
Arbeidsutvalget	23.	6.	28.		23.				5.		7.	
- Utvalg for næring												
- Utvalg for helse												
- Utvalg for samferdsel												
- Utvalg for utdanning												
Kommunedirektørforum		18.		22.		4.			16.		18.	

Polarsirkelrådet

	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Des.
Representantskapet						6.					21.	
Polartinget		26.- 27.										
Polarsirkelrådet		27.	26.			4.-5.				9.	27.	
Arbeidsutvalget		20.	19.		28.			27.		1.	19.	
Kommunedirektørforum		25.	25.	22.		3.				8.	26.	

(vedtatt 18.09.25)

[illegible]



(vedtatt 18.09.25)

[illegible]



Protokoll

Utvalg:	Helgelandssrådet
Møtedato:	18. – 19.09.25
Saksbehandler:	Stig Sørre

Saksnr.	Tittel
30/25	Eventuelt

Forslag til vedtak

AU gis i oppdrag å utforme en uttalelse i forbindelse med den pågående debatten om PCI.

Vedtak

AU gis i oppdrag å utforme en uttalelse i forbindelse med den pågående debatten om PCI.

Vedlegg: