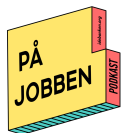


## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

- CATO: Det er et felles samfunnsoppdrag å inkludere flere av dem som står utenfor i jobb. Og skal vi lykkes med inkludering så er vi avhengige av arbeidsgivere som åpner dørene for de som står på utsiden. Men hvorfor skal egentlig arbeidsgiverne åpne dørene sine? Og på hvilken måte kan inkludering være en berikelse for arbeidsplassen og arbeidsmiljøet? Dette er en noen av spørsmålene vi kommer til å dvele rundt i denne episoden. Og for å få noen svar så har vi vært så heldige at vi har fått besøk av REMA 1000-kjøpmann og årets osloborger 2018, David Adampour. Velkommen skal du være.
- DAVID: Hjertelig.
- CATO: Og vi har vært så heldige at vi har fått med sjefen sjøl i NAV, Sigrun Vågeng, velkommen.
- SIGRUN: Takk skal du ha.
- CATO: Mitt navn er Cato Lorentz, og du hører på "På jobben", podkasten som tar for seg det meste av det som skjer på en arbeidsplass. Ja, velkommen, velkommen. Kjemespennende å ha dere to i studio. Og David, jeg har lyst til å spørre deg aller først: Hvorfor synes du det er så viktig å gi mennesker som står på utsiden en sjanse? For du – Jeg sa innledningsvis, du er REMA 1000-kjøpmann. Og du har vært profilert i media i det siste. I flere år egentlig. Fordi du gir folk en sjanse, du. Du ansetter folk som står på utsiden som har diverse utfordringer, og så lar du de få jobb i butikken din. Hvorfor synes du det er så viktig å gi dem en sjanse?
- DAVID: Nei, jeg tror fra et samfunnsperspektiv, så tror jeg at det er viktig spesielt for ledere som har påtatt seg eller påropt seg eller fått muligheten til å være leder i hvilken som helst sammenheng, om



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

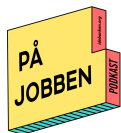
det er både statlig eller privat, så tror jeg at det er viktig å ha den innstillingen. For man skal jo representere et helt samfunn, og da er det ikke et A4-bilde på hva som er riktig. Det er heller mer forskjellige typer mennesker som man må inkludere. Og det har veldig mye å si for et miljø også, for da får man muligheten til å være seg selv også, isteden for å – Jeg tror ikke det fungerer å gjøre mennesker til roboter, for å si det sånn.

**CATO:** Ja. Og det må være noe – Vanskelig å si, å peke på, for det må vi høre fra deg. Men noe inni deg. Er det en godhet som gjør at du i utgangspunktet begynte med å ansette folk som sto på utsiden?

**DAVID:** Fra meg, så ... Jeg vet ikke. Det er vel oppdragelse vil jeg si, først og fremst. Min mor som viste meg først og fremst, og ikke minst lærte meg, om hva det vil si å gi en hjelpende hånd. At man skal gjøre det for på et eller annet tidspunkt så vil det være at du kanskje har behov for hjelp. Og bare at det er en naturlig del ... Hvis jeg har to glass vann så har jeg ikke behov for to glass vann. Da kan jeg gjerne dele det ene glasset med vann. Sånn litt symbolsk på det. Så jeg tror jeg har rett og slett ... oppdragelsen ... selvfølgelig, sikkert erfaringer i livet også, og så instinktet mitt. Men jeg vil først og fremst si at det er min mors verdier. Ingen tvil.

**CATO:** Ja. Sigrun Vågeng. Du hører på David Adampour her. Og det er jo vakre, gode ord, som kommer fra en arbeidsgiver som inkluderer. Hvorfor er det viktig å inkludere mennesker som står utenfor sett med dine øyne som det det er fra NAV.

**SIGRUN:** Jeg kan jo kjenne meg igjen i mye av det David sier, for jeg er også leder. Det han snakker om det vi har inni oss. At vi har blitt lært opp til å ta et samfunnsansvar. Og jeg har jo jobba med



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

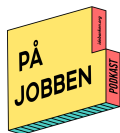
Lengde: 0:35:11

norske bedrifter i mange, mange år, og jeg er veldig imponert generelt sett egentlig over mange småbedriftsledere som tar et sånt ansvar. Og det jeg synes David gjør veldig bra er at han tar ut oppdragelsen sin, eller instinktet sitt, eller det han vil oppnå. Han tar det ut i praktisk arbeid. Og det er jo det som betyr noe. Vi kan gjerne bli opplært til at alle må ta et samfunnsansvar, og det er lett å stå og si det når man holder taler og sånt noe. Men det er jo hvordan gjør du det i praksis, og hvorfor gjør du det? Det er det jeg liker godt med det David sier.

CATO: Ja. Og David, jeg har lyst til å spørre deg også: Disse menneskene som står på utsiden, de som du ansetter i din butikk, hvem er de? Kan du gi oss et lite ansikt på hvem de er?

[0:04:40]

DAVID: Jeg tror at hvis du går i en barnehage for eksempel, og så har du 25 barn der fra alle kanter i et av verdens lengste land, så vil du se 25 individer som er unike på sin måte. Og jeg tror vi som mennesker i utgangspunktet bærer på en unikhet, hver og én av oss. Og det er det som gjør oss like. Uavhengig av den kroppslige delen som også er lik sånn sett for kvinner og menn. Men det å se folk blomstre for den de er. At man begynner å få troen på seg selv, uavhengig av hvilken bakgrunn man har hatt og ikke blir dømt for det. Det gir veldig mye til vedkommende. Og når man er med på en sånn utvikling, så gir jo det selvfølgelig mye til deg også, at du kan se at en person blir selvstendig. Så det er litt sånn ... symbolsk på det, så kan du ikke forandre morgendagen hvis du ikke lærer av gårdsdagen. Men at du skal lære å bruke gårdsdagen i dag, så kan du forandre i morgen da. Og det er litt det samme som gjelder med mennesker da. Hvis jeg har et frimerke på en person fordi vedkommende ser sånn ut eller har gjort sånn tidligere, og det bare danner seg et bilde av at



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

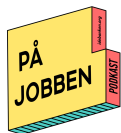
Lengde: 0:35:11

ok, da er du ekskludert fordi du ikke har gått 18 år på skole og du ikke kommer fra det området, eller du ikke ser sånn ut. Da tror jeg ikke et samfunn utvikler seg. Da tror jeg at påbyggelsen av et samfunn vil starte med underbyggelse av et samfunn, rett og slett. Så for meg er det bare et ansvar som igjen kanskje bare har blitt naturlig da jeg fikk ledermulighet.

**CATO:** Ja. Det er veldig interessant å høre på. Og det er spesielt det du sier med at det på en måte er ... utvikler det du gjør òg. Og jeg er litt interessert i det at du inkluderer mennesker med forskjellige utfordringer inn i jobb, inn i et arbeidsmiljø på en arbeidsplass. Jeg vil tro til tider også kan være litt krevende? Eller kan du si noe om møte med dem når de kommer på jobb, for å si første dag eller første uke?

**DAVID:** Ja, det er – Holdte på å si ... det er ikke hyggelig, men det er fint at noen stiller det spørsmålet. For jeg tror ikke folk ser på baksiden av medaljen i forskjellige sammenhenger når folk får medaljer i hvilken som helst sammenheng. Men det er en del jobb og ansvar. Det er en del blod, svette og tårer, ja. Det er det. Men igjen, det er en berikelse for et menneske, når en bare gir en hjelpende hånd én gang. Som leder så skal du gjøre det. Som et helt vanlig menneske i et samfunn så holder det med et smil i gata til en person som ikke smiler, så har du gjort din oppgave. Men som leder hvor du har ansvar for mennesker, for de tar med seg videre det de får i jobben ut i privatlivet. Og det er mange som tror at det er motsatt, at i privatlivet så tar de med seg det på jobben, men for meg så er det bevist på Torggata at folka som har fått et bra miljø å arbeidsplassen kan utveksle det i privatlivet. Om det ga mening.

**CATO:** Ja. Sigrun. Du hører på David her nå, og du har sikkert gjort deg mange tanker på dette. Men vi trenger jo arbeidsgivere som



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

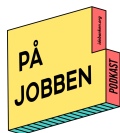
Lengde: 0:35:11

åpner dørene, det var det jeg begynte innledningsvis. Og David er jo en av dem. Og hva er en av utfordringene våre til å få enda flere arbeidsgivere til å åpne dørene og gi folk muligheter?

**SIGRUN:** En av utfordringene er jo antakelig noe av det som David er så vidt innom nå å slutten her. Fordi jeg tror selv med all god vilje, og selv hva vi kjenner at dette har vi ansvar for så skal du gjøre det også. Og det å ta inn noen som trenger litt ekstra oppfølging. Det trengs ny oppfølging og god oppfølging hver eneste dag fra lederen. Men det er jo også noen ansatte som er på jobben fra før. Så det der å ha en kultur på en arbeidsplass for at, ja, vi er forskjellige. Hvor mange medarbeidere har du, David, på Torggata?

**DAVID:** Nå er vi oppe på 33 tror jeg.

**SIGRUN:** Ja. Og det er 33 forskjellige individer med sitt liv og sitt privatliv, og sitt arbeidsliv, ikke sant. Så det der å fremelske at vi får lov til å være forskjellige, men allikevel så er vi på den jobben fordi vi skal bidra til ... For deg, så skal dine medarbeidere bidra til at REMA 1000 i Torggata gjør det bra. Mine medarbeidere og vi som jobber i NAV, vi er her for at vi skal gjøre en forskjell for folk. Vi skal bidra til at folk kommer seg i gang. Så vi er å jobben for at vi skal bidra med noe. Så jeg tror ... det jeg merker når jeg er ute sammen med arbeidsgivere, så merker jeg veldig mange som har et sånt hjerte som David. Som sier at dette er bare vår plikt. Men så sier du også, men det er jo en berikelse. De skjønner jo ikke hva som er problemet. For hvis ikke vi bruker alle uansett hva slags kompetanse vi har. Om vi har et hull i CV-en eller to, hvem har ikke det. Så taper jo vi sånn businessmessig også, sier mange private arbeidsgivere til meg. Og så sier de, det er én ting som er viktig for oss, og det er at dersom vi kommer opp i en eller annen situasjon som blir litt komplisert, at vi kan få det noen



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

vil kalle risikodempende tiltak. Altså at de kunne få litt hjelp og støtte. For det kan jo hende at – Jeg vet ikke om du har opplevd det, David? Men jeg har jo hatt kontakt med arbeidsgivere som har sagt ja, vi vel gjerne at Ola eller Kari eller Fatima skal begynne her. Og så har det liksom ikke gått så bra, selv så mye som man har prøvd. Og da er NAVs jobb å kunne være der og være med på mentorstøtte, bidra, at man har en kontaktperson sånn at man kan få litt hjelp. For det er et ansvar. Og der hvor det er ansvar så er det også en jobb å gjøre. Så for at vi skal få flere inn i dette så må man kjenne på samfunnsoppdraget, tror jeg er kjempeviktig. Og så må man vite at medaljen har en fin side, men det har også en annen side, og det er litt hardt arbeid. Og det har vi ikke vondt av.

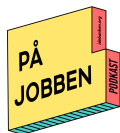
[0:10:47]

CATO: Nei.

DAVID: Nei.

CATO: Du sa også det er litt hardt arbeid. Og som du sier, medaljen har en bakside også. Men det du får igjen ... du snakket om berikelse, vi bruker det ordet der. Jeg har lyst til å utfordre deg enda mer på det, for det er det jeg ønsker at de skal lytte på her. Hva er det de får igjen? I arbeidsmiljøet. På hvilken måte er det en berikelse? Skaper det mer åpenhet, mer raushet, mer forståelse? For jeg har sett tidligere at du har snakket om at ... På norske arbeidsplasser er folk likere og likere har du sagt. Og jeg tenker at de ikke er så like hos deg.

DAVID: Nei, det er vel bare at hvis man skal snakke om det sånn litt i symbolikkens perspektiv så ... hvis jeg skal fargelegge et maleri så starter jeg med en farge. Og når jeg har startet med én farge



## TRANSKRIPSJON

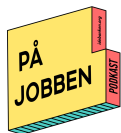
Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

og så får jeg muligheten til å farge en ny farge og en ny farge og en ny farge. Og den berikelsen snakker jeg om mer innvendig som et menneske. At man møter frykten i øynene og liksom ikke på en måte ... de siste 10–15 årene hvor man har blitt skolert eller bare nesten blitt blind for sine egne øyner, at man da egentlig utfordrer seg selv som en leder. Og det er det en leder alltid skal gjøre. For meg så betyr leder det samme som en lærer. Og hvis man går enda lengre tilbake så er vel leder også en symbolikk på en konges ansvar. Og en konges ansvar er å være en tjener for de rundt seg. Det er å være ydmyk for de menneskene rundt seg, fordi det er ikke en leder som bærer bedriften, men det er de menneskene som jobber der. Og jeg tror nøkkelen er rett og slett igjen at hvis mennesker får lov til å være den de er, den unike personligheten de har, uavhengig om de har gått BI eller hva det nå skal være x antall år. Men hvis de får lov til å utvikle seg for den de er, uansett hvem de er i hierarkiet eller hva jeg skal kalle det, så garanterer jeg at man vil få veldig mye tilbake i både businessdelen, men også som en menneske.

**CATO:** Ja. Og det var godt du kom inn på nå. For jeg har lyst til å spørre om. Og det er liksom kanskje ikke kommunisert så mye om. Men du er nok den rette å spørre. Det å inkludere, er det god forretning? For du er jo kjøpmann.

**DAVID:** Ofte så ... jeg er veldig glad hvis folk spør meg direkte, åpent om hva det skulle være. Om det skulle være tro, kultur, det ene eller det andre, så skal jeg svare med åpent hjerte på det. Istedenfor at folk danner et bilde i hodet sitt. Men jeg ... I REMA 1000 så er det noe som heter franchise, det er jo frihet satt i system. Jeg liker egentlig den betegnelsen, frihet satt i system, fordi man må ha et system for at ting skal fungere, og den friheten litt kanskje sånn mennesker som jobber i en arbeidsplass også. Men da



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

betyr det rett og slett at all inntjening går fra ens egen lomme. Man er på en måte eier av firmaet selv. For min del så bruker jeg minst, minst 1,5–2 millioner, realistisk. Ikke hva en person har regna på to–tre minutter i hodet sitt bare for å si et tall. Så for meg ... de pengene ... jeg holdte på å si, jeg kom hit naken, jeg drar herfra naken, rett og slett. Men for businessaspektet, hvis man skal ...

CATO: Jeg tenker at man skaper vel en viss ... man får kanskje ekstremt lojale medarbeidere når man gir folk en sjanse? Og det må vel gi noe i andre enden?

DAVID: Ja, sykefraværet vil gå ned. Miljøet på arbeidsplassen vil bli mye bedre, for man kan se folk i øynene istedenfor at man er redd man har gjort noe feil i dag, fordi man har sagt noe eller glemt å gjøre en arbeidsoppgave. Så sånne ting vil du få tilbake. Men også kanskje i form av kundegrunnlag også. Hvis en bedrift velger å ansette med åpent hjerte. Men jeg tror ikke det fungerer hvis man tenker at man gjør det på grunn av business. Men jeg tror igjen, hvis man snakker litt i godhetens tegn, så gir man noe så får man noe tilbake.

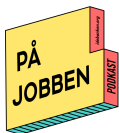
[0:15:13]

CATO: Ja, ja.

DAVID: Enkelt og greit. Så jeg tror folk også legger merke til det, spesielt om det er ekte.

CATO: Men Sigrun, jeg har lyst til å stille deg det spørsmålet også. Fordi det er en viktig greie når arbeidsgivere skal tenke på ... det er en sann typisk what's in it for me-tankegang. Men man skal kanskje ikke ha det her, fordi det er et viktig samfunnsoppdrag. Og





## TRANSKRIPSJON

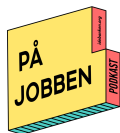
Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

selvfølgelig skal man hjelpe mennesker. Men er det noe å tjene på?

SIGRUN:

Men det hører du at de som driver mest med ... og virkelig tar dette helt ut. Du kan ta for eksempel Nordic Choice, Petter Stordalen, han tar det jo helt ut og sier at vi har ikke råd til å ikke gi folk en sjanse, fordi det er god business for oss. Vi taper kompetanse hvis ikke vi gjør det. Så jeg tror vi må legge til grunn at ja, det er godhet og et samfunnsansvar, men det her er også det som må til for at man skal ha vekst og verdi skapning i norske bedrifter også. For vi er jo på jobben for at vi skal bidra til noen ting. Vi snakker om produktivitet og vekst i landet og alt som er. Så når arbeidsgivere kommer til NAV for å få tak i gode kandidater til hvem de kunne ta inn i bedriften, så tror jeg vi skal være veldig ærlige på at ja, mange gjør det fordi det er et samfunnsansvar, og veldig mange gjør det også fordi det skulle bare mangle. Altså man taper kompetanse på å ikke bruke dem som er tilgjengelige. Og så tror jeg det er noe med menneskesynet inn i dette. Fordi alle mennesker som står utenfor jobb, til tross for at vi nå har en veldig lav ledighet så er det fortsatt borti 700 000 som er i arbeidsfør alder som ikke er på jobben. Og noen av dem mangler kompetanse, og noen er bare ikke blitt sett, ikke sant. Vi trenger som enkeltmennesker å bli sett av noen, vi trenger å få en sjanse. Og så er mitt menneskesyn sånn at jeg tror alle mennesker har lyst til å bidra. Det du har lyst til er å skape en jobb og et liv for deg og familien din, og så må du være hos noen som da gir deg den muligheten. Og så kan du være heldig å få en jobb hos David, og så kan du få en jobb i en større bedrift eller hva som er. Men det er noen ting med kulturen og tenkningen rundt det. Og da handler det om godhet, ja, samfunnsansvar, ja. Men det handler også om at det er bra for butikken din. Kundene dine ser at du opptrer på den



## TRANSKRIPSJON

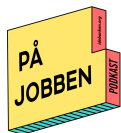
Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

måten du gjør, det er bra. Så jeg legger merke til det. Og så tror jeg også at en annen ting er viktig, at de som er på jobben fra før ... det er jo noen som da merker at ja nå kom det en som var litt annerledes enn meg, og kanskje blir det et litt større ansvar for meg å passe på. Så da tror jeg at som ledere må vi klare å lage og bidra til en kultur i bedriften som gjør at ja, vi er annerledes og vi trenger hverandre. Noen ganger er det du som trenger en hånd og andre ganger er det jeg som trenger det. Og får du til det så blir arbeidsmiljøet preget også av det. Og til det siste av noe vi snakket om er at sykefraværet går ned. Og det er jo mange grunner til at mennesker er borte. Fordi dessverre er mye sykdom ... det er en del av livet, sykdom. Men det som er arbeidsmiljørelatert sånn som det vi snakker om. Har du det bra på jobben så går du med skavankene dine mye mer enn hva du ville gjort ellers. Og da må du kjenne at du blir etterspurt på jobben, du har lyst til å komme på jobben. Og da går sykefraværet automatisk ned.

**CATO:** Ja. Og du ser disse tingene, gjør du ikke det, hver eneste dag? Når de menneskene du har gitt en sjanse, de du ser i hverdagen, de du møter og prater med og er interessert i. Det du får igjen er ... ja, sykefravær går ned. Men det er vel også noe med den effektiviteten og takknemligheten og lojaliteten de viser for at du ga dem en sjanse?

**DAVID:** Ja, folk går rundt og smiler til hverandre. Det er et godt miljø liksom. Samtidig som de er effektive og gjør sitt beste, for de får lov til å være seg selv rett og slett, nok en gang, folk går lov til å være seg selv. Men jeg tror ... Det er ikke den største sykdommen nå, hvis ikke jeg har hørt feil fra en lege, så mener jeg at det var depresjon. Og så var det en psykolog som mente at ensomhet var på full fart. Og jeg tror en arbeidsplass har



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

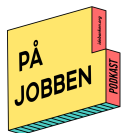
veldig mye å si på de to områdene i form av at hvis man er litt ensom, eller om man er skilt eller singel eller har ikke tid til å møte venner eller familie eller bare ... jobb og så hjem. Eller fritiden er å gå ut på byen hver helg. Eller jeg vet ikke hva det skal være. Men hvis man har et bra arbeidsmiljø, så tror jeg den ensomhetsfølelsen går litt bort, at man får betryggende ...

[0:20:08]

**SIGRUN:** Men det er jeg helt enig i. Det der med at du er i et arbeidsmiljø. Det er jo et sted der du har jobb, du får en inntekt, du kan klare deg selv og sånn. Men det er jo alt det andre. Det er at noen ser deg, du har noen å prate med, du har noen å spise lunsj med. Man kan jo bare prøve å spise lunsj alene dag etter dag etter dag. Det blir ganske ensomt. Så dette er at når vi ...

**DAVID:** Og det gjør man også ... Sorry, beklager. Det gjør man også hvis man ikke får lov til å være seg selv. Hvis jeg må gå inn i en rolle der jeg har på meg en maske, og så setter jeg meg ved et bord. Og så spiser jeg lunsj med fire–fem andre. Og så begynner de å snakke om et eller annet som jeg egentlig har null interesse for eller begynner å baksnakke eller ha noen tanker som er negative, og så vil jeg egentlig ikke være, men så må jeg automatisk være det fordi ... Så jeg tror at det er ikke nødvendigvis at man er alene. Men på en arbeidsplass så kan man være ensom selv om det er mennesker rundt deg.

**SIGRUN:** I NAV så har vi noen verdier som vi jobber etter. Og det er verdier som vi har diskutert oss fram til for lenge siden egentlig. Og det ene er at vi skal være tilstede, og så skal vi være tilgjengelige, og så skal vi være løsningsdyktig. Og så kjenner jeg at de verdiene betyr noen ting for meg. For det å være tilstede er egentlig å være der i arbeidsmiljøet. Det er å være tilstede for de



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

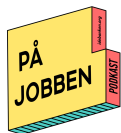
Lengde: 0:35:11

vi skal betjene. Så det at ... på enhver arbeidsplass så er det noen rammer. Hvis du først begynner å jobbe hos deg på REMA 1000, så vil du gjerne at det skal gjøres en jobb også. Det er rammene rundt det. Og da tror jeg på dette å ha noen verdier i bunn som også er felles. Hvorfor er vi her? Jo. Du har sikkert ... Sånn som i NAV, vi sier at vi er i NAV fordi vi skal gi mennesker muligheter. Det er det vi jobber etter. Å ha det med tror jeg også preger et arbeidsmiljø på en annen måte. For jeg skjønner godt det du sier om at du kan være ensom blant mange, det kan man jo være uansett. Men det er noe med den jobbfølelsen. Det å være på jobben og kjenner at mitt bidrag betyr noe. Og hvis jeg ikke er på jobben, så er det noe som går tapt den dagen. Da er det noen andre som må gjøre min jobb. Så den kulturbyggingen som ledere og tillitsvalgte og verneombud på jobben er ansvarlige for, det tror jeg er helt alfa og omega hvis vi skal få flere i gang.

DAVID: Skal bare gi et lite sånn gulltips til ledere der ute. Det er en sånn triangel der de to nederste sidene er kjærlighet og disiplin. Hvis man får til det på en arbeidsplass, så er det på toppen av den triangelen eller trekanten, så er det da mestringsfølelse. Og det er noe av det mennesker har behov for uavhengig om du er Kari, Petter eller Mohammed.

CATO: Bra sagt. Og det var det jeg hadde lyst til å spørre deg om. Fordi du stiller også krav til den medarbeidere. På hvilken måte gjør du det? Du sier kjærlighet og disiplin. Hvordan stiller du krav?

DAVID: Selvfølgelig. Det er bare at ... Jeg lar mennesker få lov til å feile. Både en og to og tre ganger. Men fjerde gang da er kanskje ikke butikken et riktig sted å være for å få den utviklingen. Men jeg tror det er veldig for personens egen utvikling, at man blir selvstendige, og at man får beskjed om at man må være tidsnok



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

på jobb, man får beskjed om at sånn er det her og det er ... litt tilbake til det med frihet satt i system, så er det at man har friheten til å være i et system. Ikke at man kun har et system eller kun frihet. Så det er en veldig fin kombinasjon, de to ordene syns jeg. Men det er veldig alfa og omega.

CATO: Mm. Og jeg vil dvele litt med dette at vi har det etablerte arbeidsmiljøet og så skal vi på en måte ta inn noen som står på utsiden. Og så blir det ofte litt sånn ... jeg så du brukte det, du liker at folk er annerledes, det har jeg sett deg bli sitert på. Og hvis man ser på det etablerte arbeidsmiljøet på en arbeidsplass for eksempel, som det normale, så kommer noe annerledes inn i det normale. Men er ikke det en god ting at vi får impulser inn utenfra som på en måte utfordrer litt normalbegrepet vårt? Hva tenker ... forsto du det spørsmålet?

DAVID: Ja, tenker du å mangfoldighet kanskje?

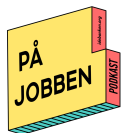
CATO: Ja, mangfold, ja. Det er en annen måte å si det på. At du får inn dette mangfoldet. Og hva skaper det? For jeg er så opptatt av at arbeidsgiverne skal få en forståelse av at hvis de åpner dørene, som de tross alt snakker om hele tiden.

SIGRUN: Og som veldig mange gjør.

CATO: Og som veldig mange gjør og vi ønsker at enda fler skal gjøre. Hva får de? Og dette mangfoldet, det ligger kanskje litt diffust der, i hvert fall for meg. Kanskje det bare er hos meg. Men hva betyr det på arbeidsplassen?

[0:25:08]

DAVID: Det betyr veldig mye. Det er ... Hva skal jeg si da? Noen ganger, hvis jeg har en dårlig dag. Hvis jeg har stått opp på feil side eller



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

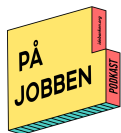
solen skinner ikke like godt eller månen viste seg ikke fram, så kan jeg komme på Torggata, og så ser jeg bare det første mennesket jeg møter, så får jeg et smil eller en klem eller en håndhilsen eller et hei, så kan det snu hverdagen eller sinnsstemningen til meg. Og det tror jeg gjelder egentlig alle mennesker. Så jeg tror det har mye å si for både ... For det er ikke enkelt å være leder. Hvis man har blitt en fotballspiller eller man har blitt en leder, så er det veldig vanskelig å snu den skuta og bare hoppe tilbake til at jeg har lyst til å bli bussjåfør eller trikkesjåfør eller bare en vanlig medarbeider eller lærer, eller jeg vet ikke hva jeg skal si. Men jeg tror det gjør noe med deg som menneske. Én ting er at du utvikler deg, men samtidig at det letter trykket på sinnsstemningen din, for det er ingen som står opp hver dag smilende. Man kan prøve å skape det da.

**CATO:** Ja. Absolutt. Sigrun, litt i lys av at det står her at én av fem norske arbeidstakere mellom 20 og 66 år står i dag utenfor arbeidsmarkedet. Og det er i en tid der det blir færre arbeidsaktive og i tillegg så har vi en eldrebølge som ... vi er kanskje midt i den eller den kommer i hvert fall. Det betyr at vi trenger arbeidskraft. Så da blir det kanskje et litt ledende spørsmål. Men er det strategisk smart å satse på inkludering?

**SIGRUN:** Ja. Det har du helt rett i, det var et ledende spørsmål.

**CATO:** Men kan du ta oss litt med på ...

**SIGRUN:** Nei, det er jo sånn at blant én til fem, ja. Noen er dessverre syke. Skulle ønske for alt i verden at de kunne gå på jobben, men kan ikke. Og så er det noen som nok mener de har helseproblemer, men der kanskje helsen ikke er det største problemet, men at kompetansen ikke stemmer. De har ikke den kunnskapen og den kompetansen for å komme seg akkurat i den jobben de hadde

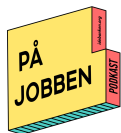


## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

tenkt. Og så er det noen som sliter fordi de ikke får den foten innafor, fordi noen finner ut at nei, hos oss kan vi ikke ha inne noen som har gjort det ene eller det andre eller tredje, og så blir man utestengt av grunner som David var inne på til å begynne med her, og får ikke en sjans til å vise at du kan. Og det vi har jobbe med mye i NAV nå, er at ... nå har vi en ledighet som er veldig lav. Omtrent sånn snitt 2 %. Og da har jo politikerne sagt og vi har sagt at nå har vi virkelig sjansen til å lete etter gullet hos de vi ikke har lett etter hos før. For det er ofte sånn at hvis det er veldig stor tilgang på arbeidskraft, og så er du kanskje ikke flink nok til å lete etter de gode menneskene som du egentlig kunne se, selv om ikke de var akkurat helt sånn mainstream som det du hadde tenkt. Så det vi ser nå er at veldig mange arbeidsgivere har blitt flinkere til å tenke litt bredere. Tenke litt sånn som David er innom nå. Og rekrutterer bredere fordi de trenger folk. Og skal vi få landet vårt til å gå rundt og få opprettholde det gode velferdssystemet og samfunnet som vi har, så er det viktig at vi alle sammen kan bidra inn. Så jeg merker nå i samtalene med arbeidsgiverne at det er en helt annen vilje til å se etter mennesker som er annerledes som en gave, noen nesten som en gave, for de sier de har ikke vært flink nok til å se etter det. Og så ser jeg så mange flinke arbeidsgivere som tar det samfunnsansvaret, sånn som David tar, og som sier at det er på en måte en av mine jobber som leder, å kunne gjøre det. Fordi det er bra for butikken, det er bra for virksomheten vår å gjøre det. Og så er jo det vi merker som leder også, at gleden ved å kunne gjøre det og få til et godt miljø, se at det går bra, se at sola skinner selv om den ikke gjør det ... For det er jo til syvende og sist ... det er derfor vi ønsker å være ledere, for vi har lyst til å gjøre andre mennesker rundt oss gode. Vi blir jo gode gjennom andre mennesker. Og jeg syns jeg ser flere og flere



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

arbeidsgivere som har den tilnærmingen. Men vi trenger flere. Så hvis det er noen arbeidsgivere som hører på David nå og tenker at "Han kunne jeg lært noe av."

DAVID: Det er bare å komme innom butikken.

[0:29:59]

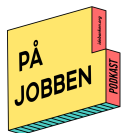
SIGRUN: Så kom innom butikken eller stikk innom og prat litt med noen i NAV og si at dette har jeg lyst til å være med på.

CATO: Ja, for da får de hjelp, ikke sant, Sigrun, i NAV? Vi har en rolle og den spiller vi. Men kanskje kan vi bli enda bedre også? Har vi forbedringspotensial opp imot arbeidsgivere for å få dette til?

SIGRUN: Ja. David og jeg har snakka sammen en gang om dette tidligere også. Og på noen områder har vi sikkert det. Og jeg vet ikke om uttrykket "spiller en rolle". Jeg har mer lyst til å si at vi går inn i denne rollen fordi vi tror på det vi driver med, og så har vi noen regler å forholde oss til, og så er det om å gjøre å finne denne matchen. Jeg synes det er ganske interessant når vi får tilbakemelding fra arbeidsgivere som sier "Takk for at du sendte akkurat han til meg, for det var helt match. Det var så bra. Han hadde jeg aldri funnet uten hjelp fra dere." Og da kjenner vi at da har vi vært med og bidratt. Men jobben, å finne fram til disse arbeidsplassene, det er det jo arbeidsgiverne som må gjøre. Så da må vi ha god kontakt. Og det er en av de tingene som vi har kjent i NAV at der måtte vi forbedre oss mye. For vi kjente ikke så godt så mange arbeidsgivere tidligere. Vi har heldigvis blitt mye bedre på det nå.

DAVID: Ja, og så tror jeg også at hvis dere klarer å få et system hvor det er en rapport på hvilke bedrifter som har tatt inn folk i praksis og faktisk gitt dem jobb, så tror jeg dere løser veldig mange knuter.



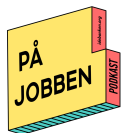


## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

- SIGRUN: Vi vet en del om det.
- DAVID: Det er bare å få det i system. For det er alltid bedrifter som bare tar folk inn i praksis eller at de ikke klarer å håndtere de som kommer i bedriftene.
- SIGRUN: Mm. Sender dem ut igjen.
- DAVID: Og da må NAV på en måte ... Greit, her er det en rapport på at vi kan ikke følge den bedriften her. Men der er det mønster. Er det noe ... vi kan samarbeide mer med den butikken eller ...
- CATO: Jeg tenker, David ... Jeg ser litt på klokken, og da må jeg begynne å runde av. Denne debatten kan dere sikkert ta mer etterpå. Men det jeg har lyst til å få frem nå, David, avslutningsvis, det er at ... Vi kan komme inn i butikken, absolutt, og det tror jeg de kan.
- DAVID: For deres egen del, bare for å se.
- CATO: For egen del. Men du prater mye om dette, du holder foredrag om dette. Du prøver å spre ordet. Jeg forsto du også kanskje skulle starte en podkast nå om dette, og snakke om disse tingene. Så det er kjempebra, du får det ut. Men hvis du skal komme med et råd nå til en arbeidsgiver som lytter på. Hva vil du si til dem i forhold til det å åpne dørene og inkludere? Hva ville du sagt til dem?
- DAVID: Jeg tror det er veldig mange som ser fremmarsjen av teknologi. Og for all del den kan vi ikke komme utenom. Men til alle ledere der ute og bedriftsledere så skal dere vite at en ting som har større fart enn teknologi, det er menneskers hjerter og empati. Så følg nå deres kjærlighet og tro meg på at dere vil få veldig mye tilbake for det. Så rett og slett tror jeg bare folk må ... som



## TRANSKRIPSJON

Episode 15 - Hvorfor inkludere de som står utenfor arbeidslivet?

Lengde: 0:35:11

en leder i tiden som kommer fremover så tror jeg det å gi en hjelpende hånd blir mye, mye viktigere, og mye mer synlig og mye mer givende, effektivt og resulterende enn det det har vært tidligere. Så hvis dere skal ha en leder i fremtiden så tror jeg dere må ha hånda på hjertet.

CATO: Hånden på hjertet, ja. Godt å høre. Og Sigrun, din oppfordring til arbeidsgivere dere ute?

SIGRUN: Ta sjansen.

CATO: Hvorfor skal de inkludere?

SIGRUN: Ta sjansen. Det er bra for dem. Det er bra for butikken din. Altså butikken, i overført betydning. Og det er bra for jobben som du gjør som leder. Det er bra for resultatene dine. Og mest av alt så er det bra for ... samfunnsansvaret vårt synliggjøres på en veldig god måte. Fordi et samfunn som kan tilby jobb og som kan sørge for at folk er i gang, det gir mye mer. Og så er det dette tillitsforholdet mellom ledere og ansatte, at det synliggjøres på en god måte. Slik at de som kommer inn også kjenner at her er det bra å være, her får jeg en sjanse. Så min enkle oppfordring til arbeidsgiveren, ta sjansen. Og så skal vi i NAV bidra med det vi kan.

CATO: Ja. Bra for butikken din å inkludere sier Sigrun Vågeng. Tusen takk for at du var med oss her i dag. Tusen takk til deg, David Adampour, for at du tok deg tid til å være med på podkasten vår. Mitt navn er Cato Lorentz, og med meg som produsent har jeg hatt Eirik Stordrange. "På jobben" er tilbake om noen uker. Vi høres.