

# “100% OVERGANG TIL ARBEID”

*Mangfold & Inkludering  
IMDI  
17. – 18. Oktober 2023*





Thor Arne Moen  
Lillehammer Læringscenter

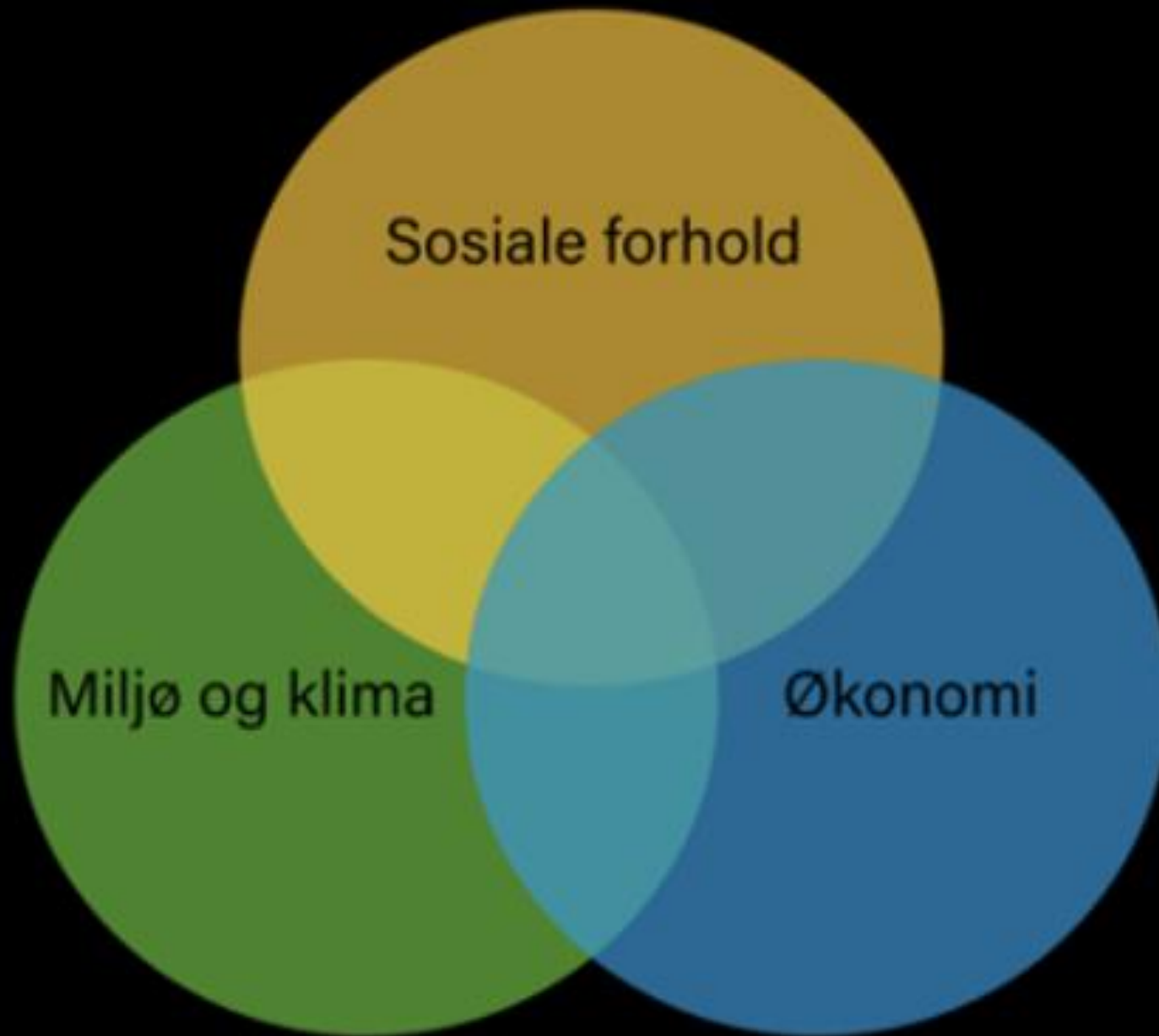


Erik Fostervoll  
Scandic Victoria Lillehammer

**HVEM ER VI?**

A word cloud of Norwegian terms related to diversity and inclusion. The most prominent words are 'likestilling' (equality), 'mangfold' (diversity), 'kjønn' (gender), 'arbeidsliv' (worklife), 'etnisitet' (ethnicity), 'kunnskap' (knowledge), 'verdier' (values), 'samfunn' (society), 'praksiser' (practices), 'politikk' (policy), 'seksualitet' (sexuality), 'utdanning' (education), 'debatt' (debate), 'familie' (family), 'informasjonsteknologi' (information technology), 'grunnleggende' (fundamental), 'kommunikasjon' (communication), 'livskvalitet' (quality of life), 'migrasjon' (migration), 'medier' (media), 'politikkutforming' (policy formation), 'samfunnsdebatt' (public debate), 'sosiale' (social), 'ulik' (unequal), 'verdi' (value), 'verdiendringer' (value changes), 'viktig' (important), 'insikt' (insight), 'kultur' (culture), 'likestillingspolitikk' (equality policy), 'medieuttrykk' (media expression), 'sammenheng' (context), 'familiespørsmål' (family questions), 'bakgrunn' (background), 'dagsaktuelle' (current), 'engasjert' (engaged), 'flerkulturelt' (multicultural), and 'forståelse' (understanding).

HVA ER DET  
MANGFOLD  
OG  
INKLUDERING  
EGENTLIG  
BETYR?



Miljø og Klima: For å ta vare på naturen må vi satse mer på fornybare ressurser. Det vil si ressurser som naturen automatisk danner på nytt og som ikke blir brukt opp.

Den økonomiske dimensjonen av bærekraftig utvikling handler om å sikre økonomisk trygghet for alle. Derfor må vi utnytte ressursene smartere, og lage systemer for å fordele dem mer rettferdig.

Sosial bærekraft handler om å bidra til en samfunnsutvikling som ivaretar enkeltmennesket og gir økt inkludering, bedre sikkerhet, mer fellesskap, og fysisk og psykisk helse og velvære for alle.

«100% OVERGANG TIL ARBEID»

SCANDIC & LILLEHAMMER  
LÆRINGSSENTER

1. Oppstarten i 2015
2. Gjensidig respekt og forståelse
3. Utfordringer – «DE tar jobbene våre!»
4. Avtalen med tillitsvalgt
5. Inkludering på jobben fra DAG 1.
6. En god plan med jevnlige evalueringsmøter
7. Praktisk Norsk – opplæring på hotellet  
«det var flere som trengte opplæring i Norsk....»
7. ELI
8. Varigheten en suksessfaktor – fra høst til vår.
9. Hvorfor valgte vi LLS?
10. Kjemi og de menneskelige ressursene
11. Vilje og litt stahet....
12. Innføring i den norske arbeidslivsmodellen – en gevinst.
13. Bedret arbeidsmiljøet – alle med og nysjerrig på annen kultur.



# **HVORFOR JOBBER VI MED MANGFOLD & INKLUDERING?**

# - Arbeid er den beste måten å lære norsk på, mener Lillehammer Læringscenter Flytter skolen ut til bedrifter



Renholdere in spe?: Leteslasse Kflemariam, Selemawit Tekle og Abeba T. Medin fra Eritrea lærer både fag og norsk når klasserommet flyttes ut til «Hotell i særklasse». Kyndig veileder er Eli Kristin Libakken. Alle foto: Karen Bleken

Av Karen Bleken

Publisert: 28.05.15 10:51

Del

Artikkelen er over 7 år gammel



Scandic



# SCANDIC HAFJELL VINNER PRIS FOR INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I 2018 FOR INNLANDET FYLKET



IA-pris til Scandic Hafjell - f.v. tillitsvalgt Scandic Hafjell Amanda Nagell, hotelldirektør Erik Fostervoll og IA rådgiver NAV Nina Høiland.

## Scandic Hafjell vinner IA- pris – En hyllest til de ansatte

Samtidig som hotellet har hatt sine egne utfordringer, har Scandic Hafjell vært opptatt av å gi plass til alle som kan og vil jobbe, og har gjennom flere år hatt et systematisk samarbeid med Lillehammer Læringscenter om inkludering av mennesker med fluktbakgrunn. «Det er særdeles viktig og godt arbeid, som ledelse, tillitsvalgt, verneombud og hele medarbeidergruppa sammen lykkes med!», skriver juryen i sin begrunnelse.

– Hos oss gjelder akkurat de samme reglene om du er direktør eller er med i et prosjekt med Lillehammer Læringscenter, uavhengig av stillingstittel, stillingsprosent og ansiennitet, alder, seksualitet, bakgrunn kjønn, språk og religion. På Scandic Hafjell har det medført en likeverdighet, en kultur og en arv vi er stolte av, og vi opplever at mangfold gjør oss til en bedre arbeidsplass for alle. Prisen er dessuten en bekreftelse på at det lønner seg å lytte til kollegene sine. De utgjør bærebjelkene i enhver organisasjon og er den aller største ressursen du har. Mine kolleger på Scandic Hafjell er virkelig helt formidable, sier Fostervoll takknemlig.



Erik Fostervoll, general manager, og Shukri Yasin, kokk og servitør, mottar Mangfoldsprisen på vegne av Scandic Victoria Lillehammer.

**Vant over 220 nominerte i Oslo, Viken og Innlandet: - Jeg er ufattelig stolt**

*De ansatte ved Scandic Victoria Lillehammer under tildelingen av Mangfoldsprisen. (Foto: Gisle Johnsen)*

# | Scandic Victoria Lillehammer tildelt Mangfoldsprisen





## SCANDIC SAMARBEIDER BLA OGSÅ MED DISSE ORGANISASJONENE:



Sammen for livet AS



Norges  
Skiforbund



Norges  
Handikapforbund



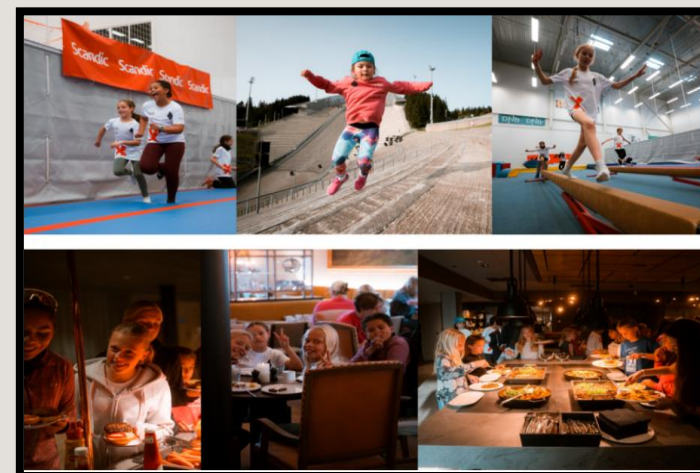
**Emily fikk drømmejobben takket være HELT MED – nå har de vunnet gjev pris**

Stiftelsen HELT MED har stått på for at mennesker med utviklingshemming skal ha en jobb å gå til. Emily Riedel med Downs syndrom har fått jobb som hotellmedarbeider.



Sara Marie Broen  
Journalist  
Anne Lindmo  
Journalist  
Olgstein Hagelund  
Journalist/Researcher

Publisert 27. jan. kl. 11:50  
Oppdatert 27. jan. kl. 11:58



Scandic

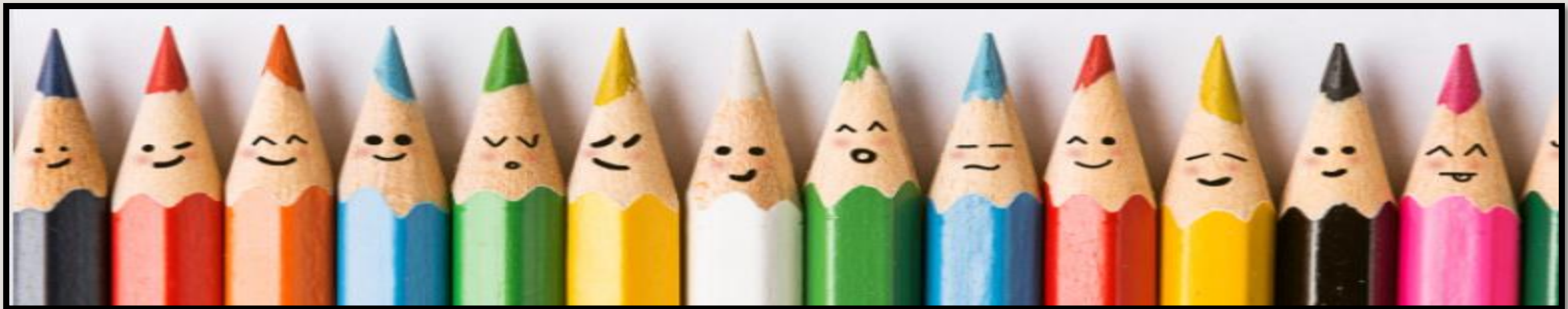
**HVA BETYR  
DETTE  
FOR SCANDIC?**



Scandic



# DU TOPPER IKKE LAGET MED LIKE SPILLERE





# PÅ LAG MED ARBEIDSGIVER

SCANDIC & LILLEHAMMER  
LÆRINGSSENTER

# PÅ LAG MED ARBEIDSGIVER

## SCANDIC VICTORIA & LILLEHAMMER LÆRINGSSENTER



Hvordan kan vi som pedagoger/programrådgiver/veileder spille på lag med arbeidsgivere?

- Struktur
- Respekt
- Kommunikasjon
- Raus





# PÅ LAG MED ARBEIDSGIVER

## SCANDIC VICTORIA & LILLEHAMMER LÆRINGSSENTER

Et lag består av spillere med felles mål og regler som bryr seg om hverandre. Vinn – vinn.

Designe struktur for samarbeidet (på flere plan)

-ledelse (kontrakt)

-pedagog/programrådgiver – ansatte i bedriften

-deltaker - pedagog – ansatte i bedriften

Vi må løse floken før det blir rødt kort.

# PÅ LAG MED ARBEIDSGIVER

## SCANDIC VICTORIA & LILLEHAMMER LÆRINGSSENTER



Respekt for:

- vi er bare en av mange som arbeidsgiver forholder seg til
- livet skjer hver dag (avlysninger, misforståelser.... Vær raus)

# PÅ LAG MED ARBEIDSGIVER

## SCANDIC VICTORIA & LILLEHAMMER LÆRINGSSENTER



Kommunikasjon – gjøre felles:

- Gi arbeidsgiver nok og oppdatert informasjon (julebord)
- Velg å tolke alt i beste mening
- Still krev til arbeidsgiver (ordliste, rom)

# PÅ LAG MED ARBEIDSGIVER

## SCANDIC VICTORIA & LILLEHAMMER LÆRINGSSENTER



Vær raus:

-Det blir sjelden helt optimale løsninger sett fra mitt perspektiv/fag

Husk: det er mange perspektiv, fag og historier som skal danne renninga i veven.

# PÅ LAG MED ARBEIDSGIVER

## SCANDIC VICTORIA & LILLEHAMMER LÆRINGSSENTER



For å få deltakere i jobb er det selvsagt mange andre faktorer vi må ha fokus på også, men det er et annet kapittel.



# TUSEN TAKK

