

# Orientering om virksomheten

Vinn Hallingdal AS

Vinn Hallingdal Arbeid og inkludering AS

*Møte med Kontrollutvalgene i Hallingdal, 29. april 2026*





Sammen skaper vi  
et arbeidsliv med plass  
og **muligheter** for alle

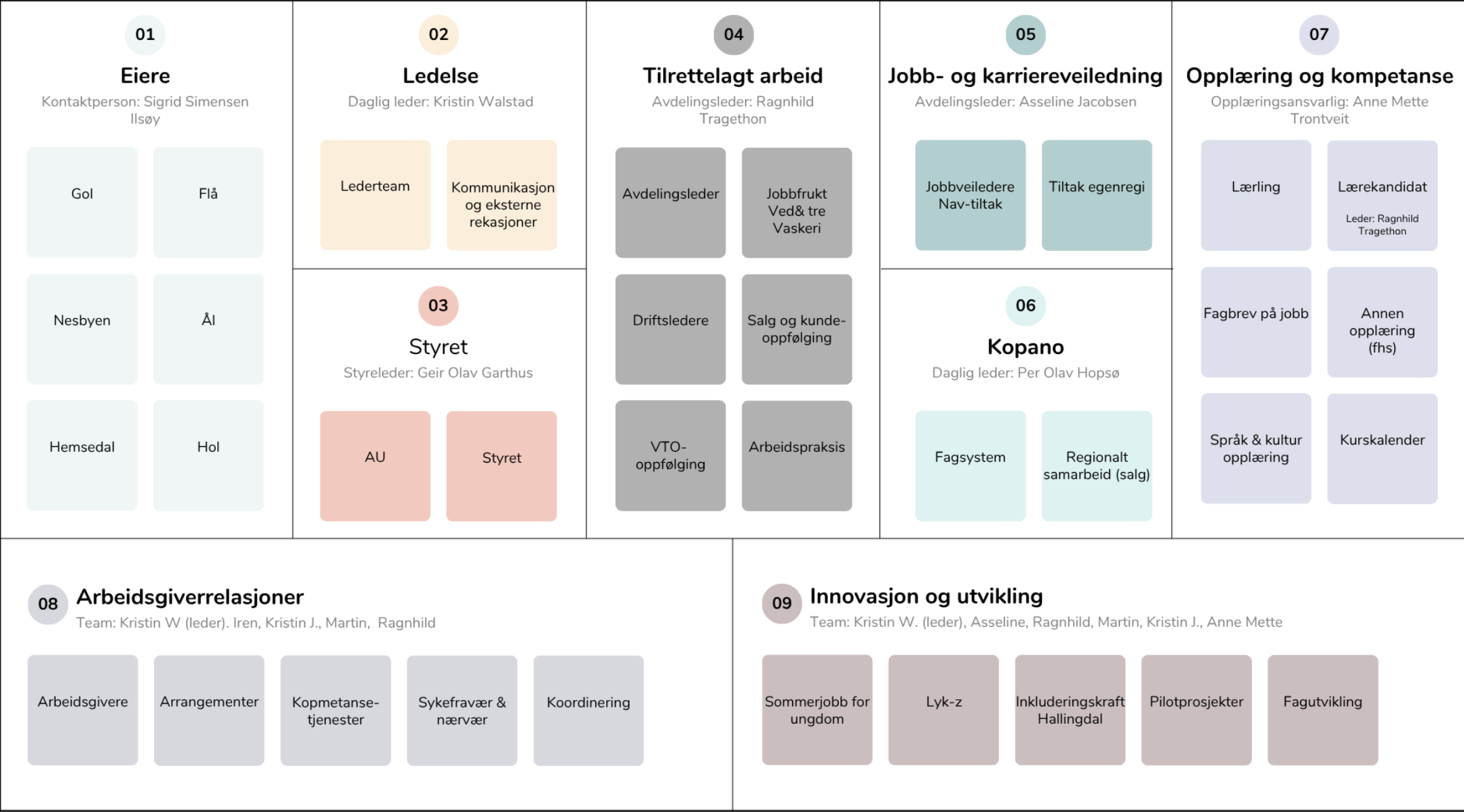
# 1. Organisering og drift

- To selskaper
- Ett styre og en daglig leder

**Vinn Hallingdal AS er et ideelt aksjeselskap stiftet i 1989 eid av de seks kommunene i Hallingdal.**

Vinn er en arbeid- og inkluderingsvirksomhet som har som formål å legge til rette for aktiv arbeidsdeltakelse. Vinn er også en selvstendig lærebedrift som legger til rette for fag- og yrkesopplæring. Vinn samarbeider med frivillige, ideelle, private og offentlige aktører. Vinn Hallingdal har et datterselskap, Vinn Hallingdal Arbeid og inkludering As, som leverer varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsforberedende trening (AFT) på oppdrag for Nav. Vinn er en del av Kopano, en landsdekkende kjede av Norges ledende arbeid- og inkluderingsbedrifter.





# En del av Kopano

En landsdekkende kjede av  
arbeid- og  
inkluderingsvirksomheter eid  
av kommuner

- Ny leder: Per Olav Hopsø
- Felles fagsystem
- Felles teknologi
- Leder- og kompetanseutvikling



# Våre tjenester: Leverandør t

## Vinn Hallingdal Arbeid og inkludering AS

- Tilrettelagt arbeid (VTA)
- Arbeidsforberedende trening
- Arenaer: Vaskeri, systue, jobbfrukt, pakketjenester, ved og urre
- Avdelinger: Gol og Hol

## Vinn Hallingdal AS

- Avklaringstiltaket
- Oppfølgingstiltaket
- Ekspertbistand



Du kan være trygg på at

Jeg kan det jeg driver med og bruker min kompetanse til det beste for deg

Jeg respekterer deg og din situasjon

Jeg har taushetsplikt

Sammen vurderer vi om karriereveiledningen fungerer til det beste for deg

I vårt samarbeid skal jeg møte deg med interesse og nysgjerrighet

Jeg vil deg vel



Velkommen til karriereveiledning!

# Våre tjenester: Fag- og yrkesopplæring

## **Vinn Hallingdal Arbeid og inkludering AS**

- Lærekandidater

## **Vinn Hallingdal AS**

- Samarbeidsorgan for lærebedrifter under etablering
- Lærlinger og lærekandidater
- Fagbrev på jobb
- Annen bransjerettet opplæring

# Våre tjenester: Nye tiltak

## **Vinn Hallingdal Arbeid og inkludering AS**

- Arbeidslag ekstern

## **Vinn Hallingdal AS**

- Sommerjobb for ungdom
- Kurs
- Lavterskeltilbud (Neste Steg)
- Oppgavedeling og rekruttering
- Bemanningsavtaler
- Teknologi (Karrierepasset)
- Rådgivning bedriftsmarked

# Vinn-vinn for ungdom og natur

I sommer gjennomfører Vinn Hallingdal et prosjekt hvor de gir ungdommer sin første sommerjobb. Målet er å gi dem en god start på arbeidslivet.

Jonas Sandness  
jns@hallingdalen.no



Oliver Hauge Trithus er 13 år og kommer fra Gål.



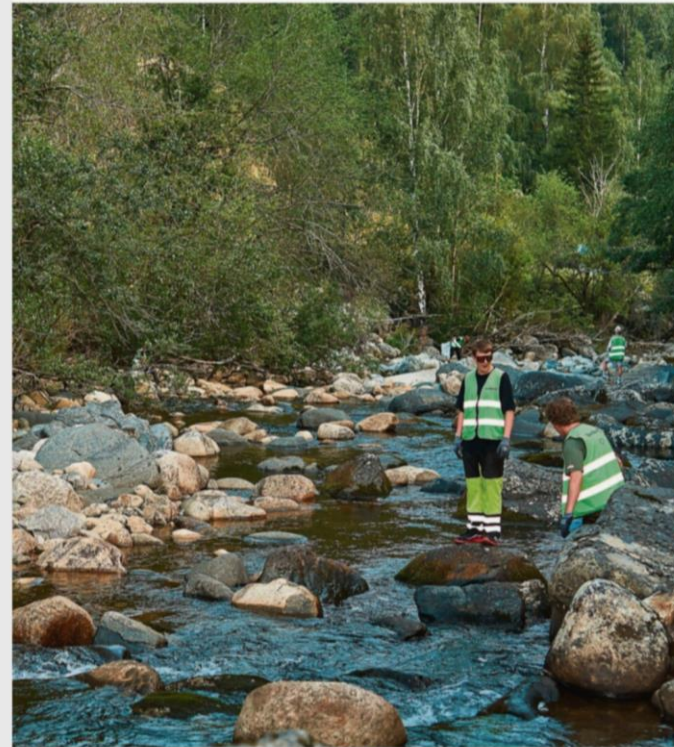
Vinn Hallingdal gir ungdommer første sommerjobb. Her rydder de elver etter skansen.

**I**kledd refleksvest og hansker, og utstyrt med sopplesker, rydder ungdommer Hallingdalselven. De er del av et prosjekt av Vinn Hallingdal med mållet å gi ungdommer sin første sommerjobb.

– Vi har rydda i elver for å få det rent. For at fiskere som skal fiske har det litt renere, og rydde etter «tans»-skadet, forklarer Oliver Hauge Trithus.

Han er 13 år og dette er hans første sommerjobb.

– Hvordan er det med første jobb?



– Nei, det er jo viktig med penger i livet. Å få så godt betalt når man er 13 år, og å være ute og få seg trøst, er veldig bra.

På grunn av varmen i sommer har de jobbet innendørs i tillegg til soppleskingen.

– Jeg har mye litt og polka litt ved. Ryddet og vasket i verksteden.

– Hva lurer du her å gjøre?

– Det var gøy å male nåt kosten funka.

Sjøppel etter «tans» er fortsatt synlig langs elvebredden.

– Vi har funnet bildekk, støkepanner og

veiskilt, forteller Oliver.

– Bakgrunnen for prosjektet er at det er første jobben til ungdom, sier Herman Røve.

Han er med ungdommen rundt mens de jobber. En bil med lasteplan fylles med sopplesker, mens en annen bil frakter ungdommen.

– For Vinn mener vi det er Norges viktigste jobb og en god start på arbeidslivet og det det innebærer. Og håper på at det blir en lang og fin karriere, fortsetter Røve.

Oliver ser oppveien med første sommerjobb som lærerik.

– Jeg har lært litt hvordan det er i arbeidslivet.

“  
Vi har funnet  
bildekk,  
støkepanner  
og veiskilt.  
Oliver Hauge  
Trithus

vet. At man må gjøre som man får beskjed om, stille opp til riktig tid og ikke ta for mange pauser.

– Dere har jo vært ganske flekkelige. Kasta dere rundt når dere har måttet endre arbeidsoppgaver. Og litt deres første erfaring. Attest på CV-en. Og så er det rett og slett profesjonell karriereveiledning når de kommer til slutten av prosjektet, sier Herman Røve.

Oliver er usikker på hvilken jobb han skal ha neste sommer, men er sikker på at han skal jobbe.

Med støtte fra:

**SpareBank 1**  
HALLINGDAL VALDRES

## 2. Strategi og mål

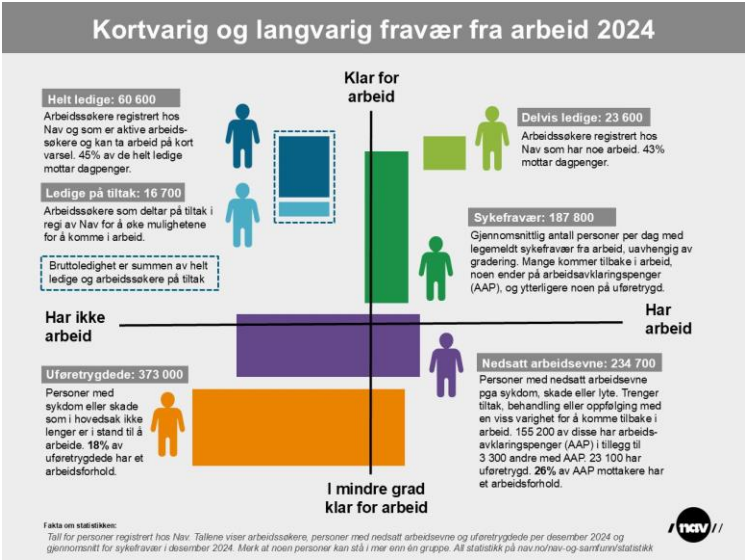
- Våre styringsdokumenter:
- Strategi 2026-2028
- Basert på Veikart for arbeidsinkludering for Hallingdal mot 2030
- Mot felles mål

Oppvekst, arbeid, utenforskap og framtid i Hallingdal

- En begrenset kartlegging basert på foreliggende statistiske data.

UPUBLISERT NOTAT

Magne Bråthen og Kjetil Frøyland



Fremtidens kompetansebehov i Hallingdal



# Veikart for arbeidsinkludering

- Vedtatt av **Regionrådet** for Hallingdal, 2025
- Hovedmål om 600 flere i arbeid innen 2030 er forankret i **Hallingtinget**, 2025
- Veikartet er grunnlaget for **Vinn Hallingdal** sin strategi for 2026-2028



# Et hel region mot felles mål

- Buskerudplanen
- Regionplan for Hallingdal
- Veikart for arbeidsinkludering

Vinn Hallingdal ønsker å arbeide i takt med overordnede mål i regionen.

## MOT FELLES MÅL

### Felles målgrupper:

Personer utenfor arbeidslivet, spesielt unge, innvandrere og personer med funksjonsvariasjoner

### REGIONRÅDETS MÅL

Hallingdal er ein attraktiv, inkluderande, framtidsretta og produktiv region, der alle har mogelegheit til å leva eit godt liv, som innbyggjar, hyttehalling og besøkande.

### BUSKERUDPLANEN

- Kartlegge behovene til målgruppene og videreutvikle eksisterende metoder for arbeidsinkludering.
- Etablere regionale, tverrsektorielle inkluderingspartnerskap.

Kap. 3.4 Inkluderende arbeidsliv

### FELLES INDIKATORER

- Flere i arbeid
- Flere i opplæring og utdanning
- Flere arbeidsgivere som bidrar

**Forventet effekt:** Økt arbeidsdeltakelse og bedre psykisk helse. Reduserte ulikheter

### VEIKARTET

**Mål: 600 flere i arbeid innen 2030**  
Sammen gir vi mennesker muligheter til å ta i bruk sine ressurser og tilføre verdi.

- **Rekruttere** gjennom arbeidsinkludering.
- **Utvikle** ansatte og ledere sin kompetanse
- **Beholde**. Utvikle gode arbeidsmiljø sammen og la folk jobbe lenger.

### RAPPORTERING

AKTØRMØTENE RAPPORTERER PÅ:

- FORMIDLING TIL ARBEID
- FORMIDLING TIL UTDANNING
- ANTALL ARBEIDSGIVERE SOM BIDRAR

### SAMHANDLING

Samhandlingen er avgrenset til ovennevnte mål og resultat indikatorer. Samskaping skjer på flere nivåer: Politisk ledelse, systemnivå, innbyggernivå.



## ET ARBEIDSLIV MED PLASS OG MULIGHETER TIL ALLE!

### Verdier



#### NÆR

Vi står sammen med deg som har behov for veiledning, støtte og utvikling. Vi avdekker nye behov når vi er nær og til stede.



#### SKAPENDE

Sammen skaper vi nye muligheter på vei mot våre felles mål.



#### KOMPETENT

Vi er nær, skapende og til stede med vår kompetanse. Med vår faglighet får vi troverdighet og tillit hos våre oppdragsgivere.

### Hovedmål

Tett på behovene

Bærekraftig omstilling

Bety mer for fler

### Strategiske satsningsområder

Samarbeid, partnerskap og aktive eiere

Sosial innovasjon og bærekraft

Kommunikasjon og nye forretningsmodeller

Ansvar: Sosial, klima- og miljømessig og økonomisk bærekraft

Menneskesyn: Alle mennesker har en iboende verdighet, derfor møter vi hverandre med respekt, forståelse og forventning

Kommunikasjon og omdømme

### 3. Grad av måloppnåelse og tiltak

- God måloppnåelse Nav Vest-Viken og nye tiltak
- Pilotfase prosjekter
- Totalt økning av sosial verdiproduksjon 24% økning i 2025 (Bety mer for fler)

#### Kvalitetssystemer

- EQUASS Sertifisert
- Miljøfyrtårn
- I gang med ISO kvalitet og miljøledelse sertifisering
- Landax
- Revisor: Cedra
- Regnskapsfører: Hallingdal Økonomiservice



## 4. Rapportering til eierkommunene

- Generalforsamling i juni
- Rapportering ved årsavslutning
- Valg av styre



## 5. Dialog og oppfølging fra eierkommunene

- Generalforsamling
- Eierdialogmøte (uformelt) ordførere
- Eierdialogmøte (uformelt) kommunedirektører
- Eierskapsseminar med kommunestyrene
- Deltakelse regionrådsmøter
- Hallingtinget



