

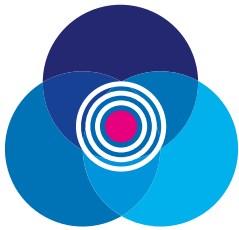


BEST SAMMEN

om å øke sysselsettingen blant personer
med redusert funksjonsevne

INNHold

- Side 3** Forord
- Side 4** En mangfoldig målgruppe
- Side 6** Sammen om å øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne
- Side 9** Sammen om et inkluderende arbeidsliv
- Side 10** Sammen om tydelighet i roller og ansvar
- Side 12** Sammen om å gi arbeidssøkende med redusert funksjonsevne muligheter
- Side 16** Sammen om å benytte NAVs arbeidsrettede tiltak og virkemidler
- Side 18** Aktuelle nettsteder
- Side 19** Gruppeoppgaver



BEST SAMMEN

KOMPETANSE SAMHANDLING MULIGHETER

Sammen om økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne handler om å se mulighetene, bruke kompetansen og samhandle for å finne de gode løsningene.

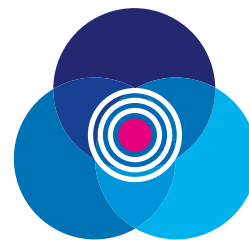
Kompetanse: Kommunal sektor har behov for kvalifiserte medarbeidere. Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med krav og mål for arbeidet.

Samhandling: IA-arbeidet er tuftet på samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud, øvrige ansatte i virksomheten og NAV.

Muligheter: Ved å vektlegge mulighetene kan vi sammen bidra til at personer med redusert funksjonsevne utenfor virksomheten lettere kan få innpass i det ordinære arbeidslivet, både ved utprøving av arbeids- og funksjonsevne og rekruttering til ledige stillinger.

Arbeidsglede og arbeidsinnsats hemmes ikke av redusert funksjonsevne.





BEST SAMMEN

KOMPETANSE SAMHANDLING MULIGHETER

Partene i kommunal sektor (KS, LO-kommune, Unio, YS-kommune og Akademikerne) har sammen utarbeidet dette heftet: «Best sammen om å øke sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne». Hensikten med heftet er å gi kunnskap, inspirere og utfordre ledere og tillitsvalgte til samarbeid om IA-avtalens delmål II - økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.

Regjeringen og partene i arbeidslivet har et felles mål om at alle som kan, skal få delta i arbeidslivet ut fra sine evner og ressurser. Det vil gi et mer mangfoldig arbeidsliv. Samtidig vil det gi økt velferd i form av økonomiske og sosiale fordeler, både for den enkelte og for samfunnet.

Mange personer med redusert funksjonsevne har verdifull kompetanse som kommunal sektor har behov for. Medarbeidere med ulike livserfaringer kan bidra til at tjenestene utvikles i tråd med befolkningens ulike behov.

Kommunal sektor har lang erfaring med å tilrettelegge arbeidsforholdene for ansatte som underveis i sitt yrkesforløp får redusert funksjonsevne. I dette heftet har vi valgt å fokusere på hvordan kommuner og fylkeskommuner kan bidra til at personer med redusert funksjonsevne utenfor virksomheten kan få innpass i det ordinære arbeidslivet, både ved utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne, og ved rekruttering til ledige stillinger.

Fylkeskommuner og kommuner har unike muligheter til helhetlig og langsiktig satsning for å øke sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne.

Samarbeid gir muligheter!



Redusert funksjonsevne er ikke ensbetydende med redusert arbeidsevne. Personer kan ha redusert funksjonsevne uten at det påvirker arbeidsevnen.

En mangfoldig målgruppe

Begrepene funksjonshemming og redusert funksjonsevne brukes om hverandre i ulike sammenhenger. I dette heftet har vi valgt å benytte begrepet redusert funksjonsevne, tilsvarende den nasjonale IA-avtalen.

Personer med redusert funksjonsevne er ikke en homogen gruppe. I løpet av et langt yrkesaktivt liv kan personer få midlertidig eller varig redusert funksjonsevne. Vurdering av arbeidsevne og tilrettelegging kan bidra til fortsatt arbeidsdeltakelse. Med tilrettelegging vil mange med redusert funksjonsevne være like effektive som andre arbeidstakere. For eksempel kan en person med nedsatt hørsel ha like stor arbeidskapasitet som andre. Den viktigste

forskjellen er at vedkommende trenger høreapparat, teleslynge eller andre hjelpemidler.

Arbeidskraftundersøkelsen til SSB viser andelen med redusert funksjonsevne som er i arbeid. Undersøkelsen fra andre kvartal 2011 viser at andelen med redusert funksjonsevne i kommuner og fylkeskommuner var på 11,65 %. I staten var andelen 6,48 % og i privat sektor 8,57%.

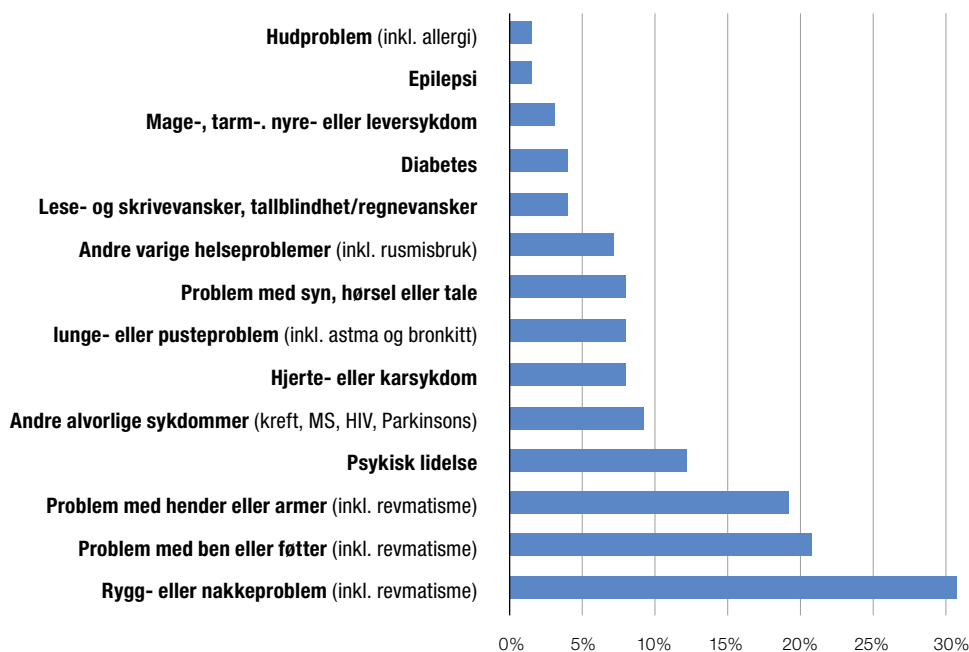
Ifølge SSB var det totalt 542 000 personer med redusert funksjonsevne i alderen 15-66 år i Norge i 2. kvartal 2011. Det utgjorde 16 % av befolkningen i den gitte aldersgruppen.

Nedenfor følger en grafisk fremstilling med fordeling av personer med redusert funksjonsevne i befolkningen i aldersgruppen 15-66 år etter inndeling av type helseproblem.

Teknologi gir nye muligheter

Den teknologiske utviklingen gjør at stadig flere funksjonsnedsettelse blir ubetydelige for utførelsen i stadig flere yrker. Det er viktig å kjenne til dette for å vurdere arbeidsøkere riktig. Visste du for eksempel at synshemmede får fullverdig tilgang på PC-en ved bruk av leseliste eller syntetisk tale, og at NAV v/hjelpemiddelsentralene både foretar innstallering og tar kostnaden?

Type helseproblem:



Faksimile fra Dagbladet. Birgit fra NRK-serien «Ingen grenser».

Rett person på rett plass. Ulike jobber stiller ulike krav til funksjon. Med moderne hjelpemidler kan personer med « redusert funksjonsevne » ha 100 % arbeidsevne.

Tilrettelegging

Ledere og tillitsvalgte som er gode til å tilrettelegge for personer med redusert funksjonsevne, blir trolig også gode til å håndtere ulike behov hos arbeidstakere generelt. Tilretteleggingskompetanse gir mer inkluderende arbeidsplasser.

Eksempler på tilrettelegging:

- tekniske hjelpemidler
- ulike økonomiske tilskudd fra det offentlige
- fleksibel arbeidstid
- tilpasning av arbeidsoppgaver (se side 16).



Finn noen smarte løsninger.
Det gjør det enklere å innta arbeidslivet.

Sammen om å øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne

Mennesker med redusert funksjonsevne kan møte mange barrierer og utfordringer når de skal ut i arbeidslivet. Samarbeidsavtalen, også kalt IA-avtalen på virksomhetsnivå, forplikter arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud, øvrige ansatte i virksomheten og NAV til sammen å bidra til at flere med redusert funksjonsevne kommer i arbeid.

Unge med redusert funksjonsevne

For mange unge med redusert funksjonsevne kan overgangen mellom skole og arbeid være en stor utfordring. En årsak kan være at en del unge ikke har fullført videregående skole. Gjennomført utdanning og mulighet for arbeid er viktig for alle. Dette er fulgt opp med egne tiltak i Regjeringens jobbstrategi for personer med redusert funksjonsevne, og det er avgjørende hvordan kommuner og fylkeskommuner arbeider for at flere skal fullføre videregående utdanning.

En annen årsak til at det kan være krevende å få innpass i arbeidslivet er mangel på arbeidserfaring som gjør at den unge ikke har referanser å vise til i en jobbsøkerprosess.

Når det gjelder arbeidspraksis i utdanningsforløpet er det viktig at unge med redusert funksjonsevne får kunnskap om og deltakelse i arbeidslivet gjennom fagene Utdanningsvalg og Prosjekt til fordypning. Læreplass for elever som velger fagopp-læring er avgjørende for å fullføre og ta fagbrev. For studenter i praksisstudier er praksisplasser avgjørende, og det er særlig viktig for unge som kanskje ikke har så stor arbeidserfaring. En god start på arbeidslivet er viktig for en lang og god arbeidskarriere.

For ungdom med redusert funksjonsevne er det særlig viktig at;

- Kommunene legger til rette for godt utbytte av faget Utdanningsvalg

- Fylkeskommunene legger til rette for godt utbytte av Prosjekt til fordypning, og læreplass til elever som vil fullføre til fagbrev
- Kommunesektoren legger til rette for praksisplasser og sommerjobber for studenter

Sysselelingsnivået for personer med redusert funksjonsevne handler om samspillet mellom følgende faktorer:

- individuelle faktorer
- bistandsapparatet
- arbeidslivet
- samfunnsmessige forhold som holdninger og fysisk utforming

Barrierer

De siste ti årene har det blitt sterkere vekt på forhold i omgivelsene som fungerer som fysiske eller sosiale barrierer og virker hemmende på individets livsutfoldelse.

Diskriminering er sjelden bevisst. Likebehandling er nesten alltid det.

I regjeringens jobbstrategi for personer med redusert funksjonsevne blir det pekt på fire barrierer som kan hindre at personer med redusert funksjonsevne kommer i arbeid.

Barrierene er definert som:

En diskrimineringsbarriere, en kostnadsbarriere, en produktivetsbarriere og en informasjons- og holdningsbarriere.

Viktige elementer for vellykket inkludering er:

- tett samarbeid med NAV som gir arbeidsgiver en trygghet for at eventuelle merkostnader ved behov for praktiske eller fysisk tilrettelegging, oppfølging og opplæring blir dekket av NAV.
- kunnskap om at ulike hjelpemidler kan kompensere for redusert funksjonsevne og dermed ikke påvirke produktiviteten.
- holdninger påvirker våre handlinger. Et inkluderende arbeidsmiljø motvirker diskriminering og anerkjenner personer med redusert funksjonsevne som likeverdige arbeidskraftressurs. Det bygges der ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte har en åpen dialog og er bevisst sine roller og ansvar.

I en studie svarte unge med redusert funksjonsevne at dersom tilrettelegging kom opp som et tema i en intervju situasjon eller i søkeprosessen svekket dette deres muligheter for å få den aktuelle jobben (Fafo-rapport 2008:41).

Universell utforming

Hvilken type og hvor mye arbeid den enkelte kan utføre kommer an på forhold på arbeidsplassen. På en universelt utformet arbeidsplass er behovet for individuell tilrettelegging mindre. Universell utforming av arbeidslokaler og arbeidsmaterieell er bra for alle.

Noen eksempler på universell utforming av arbeidsplassen:

- trinnfri adkomst og automatisk døråpner
- kantine, møterom og andre fellesrom uten trinn og høye terskler
- god belysning, merking, gode farger og kontraster i fellesrom
- gode akustiske forhold og visuell informasjon i fellesrom
- parkeringsplasser for bevegelseshemmede
- toaletter med plass til rullestol
- intern informasjon og kommunikasjon (trykt og elektronisk) må utformes slik at alle kan nyttiggjøre seg den
- omgangsform, kommunikasjon og møtekultur må ta hensyn til alle

Universell utforming

Universell utforming har som formål å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle uavhengig av funksjonsevne. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven setter krav til universell utforming og individuell tilrettelegging. Universell utforming av arbeidsplassen fremmer inkludering. Se nettsiden med aktuelt fagstoff, konferanser, kurs og eksempler, www.universell-utforming.miljo.no



Parkering nær arbeidsplassen.



Automatisk døråpner er en god hjelper.



Hvorfor ikke tenke nytt? Da det tunge porselenet ble byttet ut med plasttallerkener var ikke slitne rygger lenger et hinder for å diske opp i kantina.

TIPS OG RÅD

Menneskebiblioteket er et tilbud fra Norsk Folkehjelp og har til formål å formidler virkelige historier om mennesker som blir utsatt for fordommer som får negative konsekvenser i hverdagen. Gjennom å åpne for dialog kan man bli utfordret til å lære mer om andre.

TIPS OG RÅD

For å heve IA-kompetansen i norsk arbeidsliv er nettsiden **idebanken.org** etablert. Den inneholder gode eksempler, brosjyrer, forskning og annen kunnskap om blant annet inkludering av personer med redusert funksjonsevne.



Sammen om et inkluderende arbeidsliv

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for å nå målene i IA-avtalen. Det er på arbeidsplassen IA-avtalens mål skal tydeliggjøres og omsettes i praksis. Tiltak på nasjonalt nivå er viktig, men det er innsats lokalt og samarbeid i den enkelte virksomhet som skaper resultater.

Samarbeidsavtalen om IA

Minst to ganger årlig skal ledelsen og tillitsvalgte ha møte hvor IA-arbeidet er eneste tema på dagsorden. Her kan man diskutere og evaluere egne aktivitetsmål.

IA-avtalens

delmål 2 på virksomhetsnivå:

IA-virksomheter har inngått samarbeidsavtale om IA med NAV Arbeidslivssenter. Denne avtalen forplikter lokale IA-virksomheter til å utforme følgende delmål:

- Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert arbeids-evne, for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser.
- Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som NAV har avklart, og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidslivet.

Virksomheten skal ut fra sine forutsetninger og muligheter, sette aktivitetsmål. Det er en forutsetning at NAV bistår med økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging jf. veilederen til samarbeidsavtalen.

Universell utforming og tilrettelagte hjelpemidler åpner arbeidslivet for mange kvalifiserte og dyktige arbeidstagere.



TIPS OG RÅD

Veilederen til Samarbeidsavtalen

om et mer inkluderende arbeidsliv viser hvordan virksomheter og myndigheter skal gå fram i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv.

Veilederen:

- forklarer sentrale begreper i Samarbeidsavtalen (og Inten-sjonsavtalen) om et mer inkluderende arbeidsliv
- gir en utfyllende beskrivelse av hvert punkt i Samarbeidsavtalen
- viser hvor det finnes informasjon om virkemidler og annet materiell som kan støtte opp under IA-arbeidet på den enkelte arbeidsplass

NAV Arbeidslivssenter er de fylkesvise ressurs- og kompetansesentrene som bistår virksomhetene i deres HMS og IA-arbeid. Alle IA-virksomheter får oppnevnt en fast kontaktperson som kan bidra med:

- dialog med ledere, tillitsvalgte og verneombud om IA-arbeidet
- informasjon om virkemidler og tiltak
- råd og veiledning i enkeltsaker
- koordinere bistanden fra Arbeids- og velferdsetaten (NAV)
- økonomiske virkemidler i forbindelse med oppfølging av medarbeidere og rekruttering av personer som ikke har et arbeidsforhold
- samarbeid med bedriftshelse-tjenesten (BHT)
- kontakt med andre samarbeids-aktører som arbeidstilsynet og leverandører av helse- og rehabiliteringstjenester

Det ordner seg.
Ofte handler det om å finne
rett jobb til rett person.

Sammen om tydelighet i roller og ansvar

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver skal sammen med tillitsvalgte, verneombud og ansatte sette konkrete aktivitetsmål for hvordan virksomheten, ut fra sine forutsetninger og muligheter, kan åpne for personer som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidslivet. Arbeidsgiver har ansvar for at virksomheten setter aktivitetsmål, fordeler ansvar for oppfølging og etter-spør resultater.

Ved rekruttering til ordinære stillinger og inntak av lærlinger er det viktig å foreta en helhetlig vurdering av alle søkerne, også dem som ikke er helt «A4-kandidater», for ikke å gå glipp av verdifull kompetanse.

Lederen har en viktig rolle som kulturbygger for en inkluderende arbeidsplass ved å:

- se, verdsette og legge til rette for utvikling av den enkelte medarbeider
- jobbe aktivt for å fremme likestilling, likeverd og utviklingsmuligheter for alle arbeidstakere uavhengig av funksjonsevne.
- sette etikk og verdier på dagsorden
- gi ansatte innflytelse og mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon
- utfordre og støtte ut fra den enkeltes kompetanse
- skape åpenhet mellom leder, ansatt og kollegaer imellom
- gi trygghet og forutsigbarhet
- bidra til et positivt arbeidsmiljø
- gi nok tid og riktig kompetanse til å utføre oppgavene
- vurdere samlet arbeidsfordeling og oppgaveløsning i virksomheten

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte og arbeidsgiver skriver sammen under på virksomhetens samarbeidsavtale om IA.

Tillitsvalgte skal bidra til å utvikle et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer likestilling, likeverd og gir like muligheter for alle, uavhengig av funksjonsevne. Dette innebærer å ha et godt samarbeid og tillitsforhold til øvrige ansatte, verneombud, andre tillitsvalgte og arbeidsgiver. Tillitsvalgte kan også være en god støttespiller for personer med redusert funksjonsevne som kommer inn i virksomheten, og kan bidra til økt følelse av trygghet og inkludering. Med sin kjennskap til virksomheten, kan tillitsvalgte ta opp saker i møte med ledelsen og gi viktige innspill.

Verneombudet

Verneombudet representerer de ansatte i arbeidsmiljøspørsmål, og skal blant annet se til at HMS-forskriftene, arbeidsmiljøloven og IA-avtalens krav blir oppfylt, samt gi råd under planlegging og gjennomføring av tiltak på arbeidsplassen. Verneombudet skal også bidra til å skape en positiv holdning til IA-arbeidet blant de ansatte og fremme en positiv holdning til inkludering.

Arbeidstaker og kollega

Arbeidstaker har i henhold til arbeidsmiljøloven en medvirkningsplikt. Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf AML § 2-3 (1). Arbeidstaker skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt

arbeidsmiljø. Arbeidstakerne har medansvar for at det utvikles en kultur for toleranse og inkludering, samt å være en god kollega.

Aktivitets- og rapporteringsplikt

Offentlige myndigheter og arbeidsgivere har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for fremme likestilling og hindre diskriminering. Plikten er forankret i Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3.

Aktivitetsplikten innebærer:

- å definere målet for arbeidet
- å avgjøre hvem som er ansvarlig
- å iverksette konkrete tiltak
- å utarbeide og følge en bevisst strategi.

Rapporteringsplikten innebærer:

- å redegjøre for planlagte og gjennomførte tiltak for inkludering og tilrettelegging for personer med redusert funksjonsevne.

TIPS OG RÅD

Veiledningshefte om aktivitets- og rapporteringsplikten gir kunnskap, tips og råd om:

- hvorfor arbeid med mangfold er viktig
- hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering
- oversikt over gjeldende lover og dets formål
- hva aktivitetsplikten innebærer
- hva er tillatt og hva er ikke tillatt
- gode eksempler på mål og tiltak





Sammen om å gi arbeidssøkende med redusert funksjonsevne muligheter

Kommuner og fylkeskommuner kan bidra til at personer med redusert funksjonsevne utenfor virksomheten kan få innpass i det ordinære arbeidslivet, både ved utprøving av arbeids- og funksjonsevne og ved rekruttering til ledige stillinger.

Ved å forankre virksomhetens ambisjoner i kommunens strategiske plandokumenter, for eksempel i arbeidsgiver- og rekrutteringsstrategi, er det lettere å utforme konkrete aktivitetsmål og tiltak.

Arbeidsutprøving/tiltaks plasser

En del personer har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne. Det kan gjøres ved at arbeidsgivere stiller arbeids- og tiltaks plasser til rådighet, for eksempel IA-plasser. Personene vil da få reell arbeidserfaring og kompetanse som kan

bidra til at flere kan få ansettelser i det ordinære arbeidslivet.

NAV har ansvaret for personer som er på arbeidsutprøving og gir arbeidsgivere råd og veiledning om virkemidler og tilrettelegging. Ved å tilby arbeidsutprøving får virksomheten tilgang på en ny ressurs og gir samtidig en person en ny mulighet.

Verdifull kompetanse og arbeidskraft

Redusert funksjonsevne, enten den er relatert til fysiske eller psykiske forhold, trenger ikke å medføre begrensninger i forhold til utførelse av arbeidsoppgavene.

Etter Hovedavtalens del B § 3-1 d) skal arbeidsgiver så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger,

TIPS OG RÅD

- Virksomhetens ambisjoner om å gi innpass til personer med redusert funksjonsevne bør forankres i kommunens strategiske plandokumenter, for eksempel i arbeidsgiver- og rekrutteringsstrategien
- Tilby IA-plasser og få tilgang på en ny ressurs og ta samtidig et samfunnsansvar
- Jobb tett med NAV for å få tak i personer i målgruppen som har relevant kompetanse for virksomheten
- Inviter til samtale med arbeidssøker og NAV for tidlig å avklare behov for tilrettelegging og hjelpemidler for å sikre at dette er på plass når personen starter i virksomheten

prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater. Samtidig har tillitsvalgte etter Hovedavtalen del B § 3-2 g) rett til å uttale seg om blant annet tilsetning. Dette innebærer at tillitsvalgte har flere muligheter til å bistå arbeidsgiver i å vurdere søkerens kompetanse og kvalifikasjoner.

Inkluderende stillingsannonser

Teksten i stillingsannonsen er viktig for å få frem kvalifikasjonskravene for stillingen og er grunnlaget for vurderingen av om en søker er kvalifisert for stillingen eller ikke. Stillingsannonsen gir også arbeidsgiverne en mulighet til å profilere seg som en inkluderende arbeidsplass. Billedbruk og ordvalg blir viktige i denne sammenheng.

Mange kommuner har en standardtekst i stillingsannonsen som viser at virksomheten vil tilrettelegge for personer som har behov for det.

Vurdering av søkere

Vurdering av søkere må ta utgangspunkt i utlysningsteksten og de krav til kompetanse som der stilles. Målet er å vurdere søkerens kompetanse på en nyansert og helhetlig måte. Dersom det i CVen er perioder uten aktivitet, behøver ikke det å bety at søkeren er uaktuell. Man kan gjerne ta kontakt med søkeren og spørre om hva han eller hun har gjort i denne perioden.

Noen velger å oppgi funksjonsnedsettelsen i søknaden, mens andre velger å informere arbeidsgiver om funksjonsnedsettelsen dersom de blir innkalt til intervju.

Søkere som har redusert funksjonsevne, plikter ikke å oppgi dette dersom han eller hun mener at det ikke vil ha betydning for utførelse av arbeidet.

Kvalifikasjonsprinsippet

Ved utvelgelse av søkere gjelder kvalifikasjonsprinsippet. Det innebærer at arbeids-

Husk tilrettelagt intervjulokale

giver vurderer søkerens samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger i forhold til den utlyste stillingen.

Intervju

Når arbeidsgiver presenterer virksomheten på intervjuet, er det en god anledning til å fortelle at arbeidsplassen vil bli tilrettelagt dersom det er behov for det. På denne måten inviterer man til åpenhet.

Hva er det lov til å spørre om av helseopplysninger?

«Arbeidsgiver må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendig for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente helse-opplysninger på annen måte.»

Arbeidsmiljøloven § 9-3.



TIPS OG RÅD

Brukerorganisasjonen Unge Funksjonshemmede har nettsiden www.jobbressurs.no

Her kan arbeidsgivere lyse ut ledige stillinger gratis, direkte på nett og vise at de oppfordrer personer med redusert funksjonsevne til å søke, og at de vil bli vurdert på lik linje med alle andre. Hensikten er å bidra til at arbeidsgivere og personer med redusert funksjonsevne finner hverandre

Erfaring fra sommerjobber er en viktig introduksjon til arbeidslivet. Ved å annonsere på nettsiden kan unge med redusert funksjonsevne lettere få sommerjobb

Gleden over godt arbeid blir
enda bedre når den deles
med gode kolleger.



Arbeidsgiver har ikke anledning til å spørre om helsetilstand utover det som er relevant for stillingen. På slutten av en intervju-situasjon kan for eksempel følgende spørsmål stilles til søker: «Er det noe vi ikke har snakket om som kan ha betydning for jobben?»

Introduksjon og oppfølging av nyansatte

For å lykkes i jobben er det viktig med en god introduksjon og oppfølging på arbeidsplassen. Introduksjon av nyansatte vil variere avhengig av type arbeid, kompetanse og tidligere arbeidserfaring. Personer med redusert funksjonsevne har ikke nødvendigvis behov for annen oppfølging enn andre nyansatte. En god og åpen dialog vil kunne avdekke behov for tilrettelegging, veiledning eller opplæring og gi mulighet for å gjøre individuelle tilpasninger.

Tre gode råd for oppfølging av nyansatte med redusert funksjonsevne:

- gi rask innføring i konkrete arbeidsoppgaver der personen får brukt sin fagkompetanse
- inkludere personen raskt i aktuelle fagmiljøer og sammen med erfarne kollegaer.
- gi tett oppfølging med tilbakemeldinger og anerkjennelse underveis

(Kilde: Evalueringen av statens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne)

IA-avtalens delmål II handler om å skape et inkluderende arbeidsmiljø som gir mulighet for at alle som kan, får delta i arbeidslivet ut fra sine evner og ressurser.

Spørsmål til refleksjon:

1. Har vi en åpen og inkluderende arbeidsplass for personer med redusert funksjonsevne?
2. Hva legger vi i begrepene «åpen» og «inkluderende» og hvordan viser vi dette i praksis?
3. Hvilke aktivitetsmål har vi på delmål II?
4. Har vår virksomhet mulighet til å ta imot personer som NAV har avklart for arbeidsutprøving?
5. Hvordan kan vi legge til rette for å ta imot personer som har behov for arbeidstrening?
6. Hvis vi rekrutterer flere personer med behov for tilrettelegging, hva innebærer dette av fordeler og ulemper for organisering av arbeidet?
7. Hvilke grep kan vi gjøre for å øke rekruttering av personer med redusert funksjonsevne? Er det behov for ny rekrutteringspraksis? (sette konkrete mål, utlysningstekst, aktiv rekruttering med mer)

På side 19 kan dere i fellesskap drøfte disse spørsmålene

TIPS OG RÅD

Eksempler på tekst til stillingsannonser:

«Vi oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke jobb i kommunen, uansett alder, etnisitet, funksjonsevne, kjønn, religion eller seksuell orientering.»

«Vi er en IA-virksomhet og har et personalpolitisk mål om å oppnå en balansert alders- og kjønns-sammensetning, og å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Arbeidsplassen kan også tilrettelegges for personer med redusert funksjonsevne.»

DISKRIMINERINGS- OG TILGJENGELIGHETSLOVEN

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gir rettslig vern mot diskriminering og usaklig forskjellsbehandling på bakgrunn av redusert funksjonsevne, og gir regler om universell utforming og tilgjengelighet.

Sammen om å benytte NAVs arbeidsrettede tiltak og virkemidler

NAV har utarbeidet en rekke virkemidler for å bidra til økt sysselsetting blant personer med behov for tilrettelegging. De arbeidsrettede tiltakene er fleksible og kan tilpasses den enkeltes behov for kvalifisering og arbeidstrening. NAV Arbeidslivssentre er ressurs- og kompetansesenter overfor virksomheter med IA-avtale. Nedenfor følger en oversikt over noen av NAV sine tiltak og virkemidler, per juni 2012. All informasjon er hentet fra NAVs nettsider.

Arbeidspraksis i ordinære virksomheter

Innhold: Varighet inntil ett år, men for personer med redusert arbeidsevne er det tre år.

Formål: Styrke mulighet til å komme i arbeid gjennom jobberfaring.

Målgruppe: Personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet eller personer med redusert arbeidsevne.

Fast/forsøk: Fast.

IA-plass

Innhold: Arbeidsgiver får en økonomisk kompensasjon for å stille arbeidsplassen til rådighet. Arbeidstakeren får mulighet til å prøve ut sin arbeidsevne.

Formål: Styrke muligheten til å få eller beholde arbeid gjennom arbeidsutprøving.

Målgruppe: Personer som har et arbeidsforhold men som trenger utprøving hos en annen arbeidsgiver og personer uten arbeidsforhold som har behov for å prøve ut arbeidsevnen sin i ordinært arbeid.

Fast/forsøk: Landsdekkende ordning knyttet til avtalen om et inkluderende arbeidsliv.

Lønnstilskudd (Tidsbegrenset lønnstilskudd)

Innhold: Lønnstilskudd kan gis til virksomheter for å kompensere for lavere produktivitet og behov for oppfølging og tilrettelegging. Det er krav om at arbeidstaker er ansatt hos arbeidsgiver på ordinære vilkår. For personer med redusert arbeidsevne kan tilskuddet maksimalt utgjøre 60 prosent av lønnen i inntil tre år.

Formål: Motivere arbeidsgivere til å ansette personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Målgruppe: Personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Fast/forsøk: Fast.

Arbeidsgiverlos

Innhold: Har kompetanse innen arbeid og psykisk helse.

Formål: Bistå virksomhetene og øke kompetansen for å hindre utstøting og øke inkluderingen av personer med psykiske helseproblemer i arbeidslivet og delta aktivt for å nå mål som er satt i avtalen om inkluderende arbeidsliv.

Målgruppe: Arbeidslivets ledere, tillitsvalgte og øvrige samarbeidspartner

Fast/forsøk: Forsøket ble startet i 2009 og varer ut 2012 i fylkene Troms, Nord-Trøndelag, Akershus, Vestfold, Telemark, Aust-Agder og Vest-Agder. Fra 2013 videreføres stillingene under forutsetning om midler over statsbudsjettet.

Arbeidslivcoach

Innhold: Gir faglig veiledning og råd til arbeidsgivere som ønsker å ansette eller ta

inn personer med redusert funksjonsevne på tiltak. Coachen formidler kompetanse om helsefremmende og inkluderende tiltak, samt kunnskap om virkemidler fra NAV.

Formål: Bidra til å hindre utstøting og fravall i arbeidslivet.

Målgruppe: Ledere, tillitsvalgte og verneombud, personalmedarbeidere som ønsker bistand til å ta inn unge under 30 år med redusert funksjonsevne.

Fast/forsøk: Midlertidig ordning varer ut 2012 og er knyttet til jobbstrategien for personer med redusert funksjonsevne. Fra 2013 videreføres stillingene under forutsetning om midler over statsbudsjettet.

Tidsubestemt lønnstilskudd (TULT)

Innhold: Arbeidsgiver mottar tilskudd til personens lønn og er ment som kompensasjon for redusert arbeidsevne. Tiltaket er ikke begrenset i varighet, men vurderes jevnlig av NAV i samarbeid med virksomheten.

Formål: Motivere arbeidsgivere til å ansette personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet og bidra til å forebygge uførepensjonering.

Målgruppe: Personer med varig og vesentlig redusert arbeidsevne.

Fast/forsøk: Landsdekkende forsøk. Først gjennomført i utvalgte fylker i 2007.

Mentor

Innhold: NAV gir tilskudd til frikjøp av en arbeidskollega (mentor) for å gi bistand til en eller flere personer i arbeidsrelaterte ferdigheter for å kunne gjennomføre ulike tiltak. Personer med redusert arbeidsevne

og særlig behov for bistand fra mentor, kan få tiltaket forlenget i inntil tre år.

Formål: Gi støtte til personen slik at det blir lettere å gjennomføre tiltaket, eller hvis det er nødvendig for at personen skal kunne få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet.

Målgruppe: Personer som har behov for denne type bistand.

Fast/forsøk: Fast.

■ Tilretteleggingsgaranti

Innhold: Tilretteleggingsgarantien inneholder en fast kontaktperson i NAV og er en skriftlig servicegaranti som forplikter NAV til å gi rask saksbehandling.

Formål: Øke yrkesdeltakelsen blant personer med redusert funksjonsevne.

Målgruppe: Personer med redusert funksjonsevne som trenger tilrettelegging og samordnet bistand fra NAV for å komme i eller beholde arbeid.

Fast/forsøk: Ordningen ble landsdekkende januar 2008.

■ Funksjonsassistent

Innhold: Assistenten hjelper til med praktiske oppgaver slik at en person med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse kan utføre sine arbeidsoppgaver. Tiltaket skal ikke erstatte tilrettelegging av arbeidsplassen. Omfang og varighet vurderes individuelt.

Formål: Bidra til at personer i målgruppen kan være i ordinært arbeid.

Målgruppe: Personer med varige omfattende fysiske funksjonsnedsettelse.

Fast/forsøk: Fra 01.01.2012 er ordningen

hjemlet i forskrift om forsøk med funksjonsassistanse i arbeidslivet.

Arrangør: NAV Hjelpemiddelsentral

■ Veilednings- og oppfølgingslos

Innhold: Losen gir støtte og veiledning til personer med psykiske helseproblemer som ønsker å komme i arbeid eller beholde den jobben de har.

Formål: Flere med psykiske lidelser i arbeid (både å få og beholde jobb).

Målgruppe: Arbeidstakere med psykiske helseproblemer/lidelser, som trenger tett og individuell oppfølging over tid.

Fast/forsøk: Fast.

■ Arbeid med bistand (AB)

Innhold: Bistand til å finne arbeid, oppfølging i startfase på jobben, hjelp til tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplass. Varighet maks tre år.

Formål: Integrere personer med redusert arbeidsevne i ordinært arbeidsliv.

Målgruppe: Personer med redusert arbeidsevne og behov for tilrettelegging og oppfølging for å få eller beholde jobb.

Fast/forsøk: Fast

Arrangør: Tildeles av NAV og utføres av tilretteleggere ansatt i arbeidsmarkedsbedrifter

Tilrettelegging og hjelpemidler på arbeidsplassen

Tilrettelegging av arbeidsplassen kan omfatte ulike virkemidler og tiltak, og krever ofte innsats fra flere aktører. Dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om muligheter og vurdering av arbeidstakers funksjon, er grunnlag for tilrettelegging.

TIPS OG RÅD

Heftet om «Hjelpemidler på arbeidsplassen» gir en innføring i ansvarsforhold ved tilrettelegging, strukturen i saksgangen og eksempler på ulike virkemidler og praktiske tips og råd.

Det kan være endring av arbeidstid, endring i arbeidsoppgaver, nye arbeidsrutiner eller endring av fysisk og sosialt miljø på arbeidsplassen. Omskolering kan også være aktuelt. Et av tiltakene kan være tekniske hjelpemidler og ergonomiske tiltak.

NAV kompetansesenter for tilrettelegging og deltakelse

Senteret bidrar til at mennesker med redusert funksjonsevne blir inkludert i utdanning og arbeidsliv. Kompetansesenteret bistår i komplekse brukersaker for personer med redusert funksjonsevne i utdanning og arbeidsliv, men også for de som ikke kan delta i arbeidslivet.

Bedriftshelsetjenesten

Gir funksjonsvurdering av den enkelte og har kompetanse om forebyggende arbeidsmiljøarbeid. De har kjennskap til virksomhetens aktuelle arbeidsmiljøforhold og tilretteleggingsmuligheter og kan bidra til et godt HMS-arbeid og forebygge utstøting i virksomhetene.

Hjelpemiddelsentralen

Har ansvar for å gi råd, veiledning og skaffe hjelpemidler. Hjelpemiddelsentralen finnes i alle fylker og er et ressurs- og kompetansesenter for hjelpemidler og tilrettelegging for mennesker med redusert funksjonsevne. De har helsefaglig kompetanse og kompetanse om teknisk utstyr.



Aktuelle nettsteder

www.idebanken.org
www.nav.no
www.arbeidslivssenter.no
www.jobbressurs.no
www.friskjobb.no
www.itfunk.org
www.psykiskhelse.no
www.ssb.no/akutu/
www.helsenorge.no
www.universell-utforming.miljo.no

Partenes nettsteder:

www.ks.no/ia
www.ys.no
www.lo.no/arbeidsliv
www.unio.no
www.akademikerne.no

Henvisninger:

Aktuelle lenker til temaer beskrevet i dette heftet er samlet på: www.ks.no/delmal2

- Regjeringens jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne, 2012
- Menneskebiblioteket

Veiledningshefter:

- Veileder til samarbeidsavtalen
- Veiledningshefte om aktivitets- og rapporteringsplikten
- Åpent arbeidsmarked - inkluderende rekruttering
- Hjelpemidler på arbeidsplassen
- NAV Temahefter og nasjonale standarder

Gruppeoppgaver

IA-avtalens delmål II handler om å skape et inkluderende arbeidsmiljø som gir mulighet for at alle som kan, skal få delta i arbeidslivet ut fra sine evner og ressurser. Spørsmål til refleksjon:

1. Har vi en åpen og inkluderende arbeidsplass for personer med redusert funksjonsevne?

2. Hva legger vi i begrepene «åpen» og «inkluderende» og hvordan viser vi dette i praksis?

3. Hvilke aktivitetsmål har vi på delmål II?

4. Har vår virksomhet mulighet til å ta imot personer som NAV har avklart for arbeidsutprøving?

5. Hvordan kan vi legge til rette for å ta imot personer som har behov for arbeidstrening?

6. Hvis vi rekrutterer flere personer med behov for tilrettelegging, hva innebærer dette av fordeler og ulemper for organisering av arbeidet?

7. Hvilke grep kan vi gjøre for å øke rekruttering av personer med redusert funksjonsevne? Er det behov for ny rekrutteringspraksis? (sette konkrete mål, utlysningstekst, aktiv rekruttering med mer)



PROSJEKT: ELISABETH AXELSSON BERGE • DESIGN: HÅKON IMS • FOTO: MONICA LARSEN • TRYKK: HBO • ALLE FOTO ER ARRANGERT.

