



JOBBSTRATEGIEN  
**KLAR FOR** JOBB  
UNGE MED NEDSATT  
FUNKSJONSEVNE



inkluderende arbeidsliv



En døråpner  
til arbeidslivet

Unge, positive og motiverte medarbeidere er velkomne hos de fleste arbeidsgivere. Men unge med nedsatt funksjonsevne er ikke alltid like ønsket. Det er synd.

Vi har alle interesse av at flest mulig skal finne sin plass i arbeidslivet. Først og fremst handler det om å gi de unge med nedsatt funksjonsevne en sjanse til å prøve seg. Nå har NAV fått flere virkemidler som skal gjøre det enklere for deg som arbeidsgiver å gi dem muligheten. De trenger en døråpner inn i arbeidslivet.



En kilde  
til god  
arbeidskraft

Unge med nedsatt funksjonsevne besitter betydelige ressurser. Mange har kompetanse, pågangsmot, utholdenhet og en bredde i bakgrunn og livserfaring som kan tilføre virksomheten din noe nytt.

Det kan være ulike årsaker til at unge med nedsatt funksjonsevne har utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Noen mangler kanskje arbeidserfaring, andre kan ha avbrutt utdanning, ha fysiske eller psykiske funksjonsnedsettelse eller sykdommer som har hindret dem i å få vist hva de kan. I tillegg overser mange arbeidsgivere denne kompetansen de unge står for av frykt for at det skal medføre for mye ansvar å engasjere dem.

## En vinn-vinn-situasjon

Som arbeidsgiver kan du rekruttere en medarbeider som kan tilføre arbeidsmiljøet i bedriften positive verdier og være et bidrag til en god sosial profil. Med litt innsats i starten kan de unge bli en verdifull ressurs for virksomheten i lang tid fremover.

Samtidig gir du et ungt menneske en mulighet til å komme i arbeid, utvikle seg og bruke sine ferdigheter.



## Hva er problemet?

Det er uten tvil mange som er har forutinntatte holdninger til å ansette en person med en fysisk eller psykisk funksjonsnedsettelse. Ofte bunner disse holdningene i mangel på kunnskap. Her er noen av de vanligste motforestillingene:

### **”Vi har ikke ressurser til oppfølging”**

Ved ditt NAV Arbeidslivssenter er arbeidslivscoachen og IA-rådgiver (for IA-virksomheter) klare til å gi deg den praktiske hjelpen du trenger for å gi et ungt menneske muligheten til jobb. NAV-kontoret vil sørge for oppfølgingen av den ansatte. En fast kontaktperson fra NAV vil gjennom en Tilretteleggingsgaranti sikre tett oppfølging, gi bistand i tilretteleggingen og eventuelt avvikle forholdet hvis det ikke går bra.

### **”Vi får økte kostnader”**

Det å tilrettelegge en arbeidsplass for en som har en funksjonsnedsettelse kan noen ganger medføre ekstra kostnader i en periode. Men her kan NAV bidra både økonomisk og praktisk, så bedriften ikke får unødige kostnader.



### **”Bedriften kan få dårlig omdømme”**

Erfaring viser at det som regel er motsatt. Det er mange, både kunder og andre samarbeidsparter, som setter stor pris på at en bedrift tar et samfunnsansvar og tenker nytt. Et slikt engasjement er bra for bedriftens omdømme.

### **”Det går ut over produktiviteten”**

Mange unge med nedsatt funksjonsevne er motiverte og kan jobbe like effektivt som andre. Det vil naturligvis også være noen som har redusert eller variabel arbeidsevne. Om det trengs ekstra investering og oppfølging i startfasen kan NAV være med å kompensere for dette med lønnstilskudd, oppfølging eller andre virkemidler.





**”NAV gjør mye av jobben. Vi gir dem en arena.”**

På Sandvika Storsenter er det 2500 arbeidsplasser. Da NAV tok kontakt med oss tenkte vi at noen av butikkene våre måtte kunne ta i et tak for å gi unge en plass i arbeidslivet,” sier senterdirektør Carl ”Nico” Nicolai L. Vold.

”55 butikker har meldt seg på prosjektet, men det er jo ikke like lett å finne gode kandidater til alle. Noen passer godt i varehandelen, andre ikke. NAV har jobbet for å finne rett person til rett butikk.”

” 20 av butikkene har hatt praksisplasser, og så langt har to kandidater fått fast jobb. Noen har fått fast jobb et annet sted etter å ha hatt praksis her, og noen har fått praksisperiode der de er.”

”Som et stort handlesenter har vi en plass i samfunnet vi må ta vare på. Kan vi hjelpe noen tilbake i jobb, skal vi gjøre det.”



## ”Det er godt med en hverdag som jeg vet hvordan er”

Eirik er av dem som kom i jobb gjennom samarbeidsprosjektet mellom NAV og Sandvika Storsenter, og en av 94 ansatte på Lefdals varehus her. ”Jeg tenkte at dette ville vi være med på,” sier varehus-sjef Tore Lunde. ”Men vi kunne ikke påta oss å drive med kartlegging og jobbavklaring.

Vi måtte ha kandidater som var silt og som vi trodde kunne fungere og ha det bra hos oss. Den jobben ble gjort gjennom et samarbeid mellom NAV og Reaktorskolen, som utførte en kartlegging av kandidater og muligheter.”

Eirik jobber i supportsenteret. Der gjør han dagen bedre for kunder som har problemer med programvaren på sin PC, eller som ønsker å få satt opp maskinen og ikke har kompetanse til det selv. ”Han fungerer





veldig bra i jobben, og er svært populær blant kollegaene sine,” forteller Tore.

Eirik har Asperger, og vil gjerne ha forutsigbarhet og faste rammer. Den eneste tilretteleggingen som er gjort i hans arbeidssituasjon er at han slipper å jobbe skift. ” Jeg trenger en hverdag med fast arbeidstid fra 8 -16 og få kollegaer å forholde seg til. For meg er 4 kollegaer et godt antall å jobbe sammen med”

”NAV tilbyr en del økonomisk støtte som vi ikke har benyttet oss av”, sier Tore. ”For oss er det mer enn nok motivasjon at vi kan være med på å få ungdom i arbeid. Det gjelder å avklare riktig kandidat i forkant, og den jobben overlater vi til NAV.”





Gode hjelpemidler utvider mulighetene. Isbjørnen gjør lyd om til lys.

## ” Et flerspråklig arbeidsmiljø er veldig spennende!”

Ingunn har jobbet som arkivar i Tollregion Oslo og Akershus siden 2007. Tollvesenet har lenge hatt en inkluderende praksis. Alle som har en funksjonsnedsettelse skal kunne søke jobb på lik linje med andre. Ingunn har vært døv hele livet, og det var i utgangspunktet en utfordring for henne å skulle begynne å jobbe.

”Jeg var selvfølgelig spent på jobben, men aller mest på hvordan kommunikasjonen skulle foregå mellom meg og dem jeg skulle jobbe sammen med. Jeg tenke også at det ville bli en utfordring i forhold til slike ting som møter og medarbeidersamtaler når ingen kunne tegnspråk.”

Samtalen går lett over bordet ved hjelp av døvetolken fra NAV. ”Når det er spesielle behov, som kurs og større møter, tar vi inn tolk”, sier



Trond-Eirik Hansen. Han er Ingunns nærmeste overordnede. ”Da Ingunn skulle begynne var det jo litt uvant i miljøet vårt også, men NAV la veldig godt til rette for at det skulle bli en smidig overgang. Det ble holdt dagskurs i tegnspråk for alle medarbeiderne, så vi lærte de grunnleggende hverdagstegnene. En fikk oppgaven å være fadder for Ingunn, og ble kurset litt ekstra.”

”I starten syntes jeg det var vanskelig,” smiler Ingunn, ”men nå trives jeg veldig godt på jobben! Det er viktig å kunne prate med kollegaer og kunne ta del i sosiale aktiviteter, og det går bra. Litt tegnspråk, litt kroppsspråk og litt skriving på lapper. Folk kommuniserer på forskjellige måter, og det er veldig hyggelig.”

Ingunn har flere avanserte hjelpemidler som utvider mulighetene hennes. For eksempel en teksttelefon der tale blir til tekst via tolketjenesten og en tale-pc som gjør tegn til tale og tale til tekst. Det er NAV som bærer kostnadene for disse hjelpemidlene.

Ingunn er tydelig på at døve kan jobbe like bra som hørende. ”Det gjelder å tenke muligheter, og ikke hindringer. Og så er det viktig å være åpen på situasjonen. Da er det ikke mange begrensninger for å kunne gjøre en god jobb.”





”Det er greit med ledere det går an å prate med. Når du blir forstått og respektert går alt mye lettere.”

”Stian” plukker varer til butikker på ASKOs lager, en jobb han trives med og har hatt i 9 år. Han har en kronisk psykisk lidelse som gjør at han sliter i perioder. Men noen enkle tilpasninger gjør at han fungerer veldig bra i en fulltidsjobb.

”Vi som plukker har et krav på hva vi skal produsere,” sier ”Stian”. ”Min leder ser av og til litt bort fra det kravet. Hvis jeg sliter og trenger å ta det litt pent er det ikke noen spørsmål om det. Og hvis jeg har hatt en dårlig natt, er det greit at jeg kan jeg komme litt senere.”





På ASKO's lager er det høyt tempo og stor trafikk.

”Det er mye bedre at du kommer, og yter innenfor de rammene du kan”, sier Inger Ødegård, personalkonsulent med spesielt ansvar for inkludering, nærvær og fravær. ”Noe av grunnen til at dette fungerer så godt er at du selv har vært åpen om problemene dine. Når du er åpen, er det mye lettere å hjelpe. Åpenhet er egentlig helt avgjørende.”

”Hvis du har en god leder som du har respekt for og som bryr seg er det mye lettere å være åpen,” sier ”Stian”. ”Lederen min har alltid tid til å være der, og vi prater sammen hver dag. Men selvfølgelig ikke alltid om dette! Vi er jo veldig mange her, så hvis jeg har en dårlig dag er det vel kanskje noen som tenker sine ting.”

”Du skal få være i fred med diagnosen din”, sier Inger. ”Den er det ingen som har noe med. Alle våre ledere har ikke flere tilrapporterende enn at de rekker å se og følge opp hver enkelt i teamet. Det er viktig å bli sett, og ikke lov å gjemme seg bort. Og vi jobber hele tiden med at det er alles ansvar å være gode kolleger for hverandre. Vi er hverandres arbeidsmiljø.”





Foto: Snøball Film

“Vi og arbeidsgiverne må spille på samme lag for å få flere unge med nedsatt funksjonsevne i arbeid.”

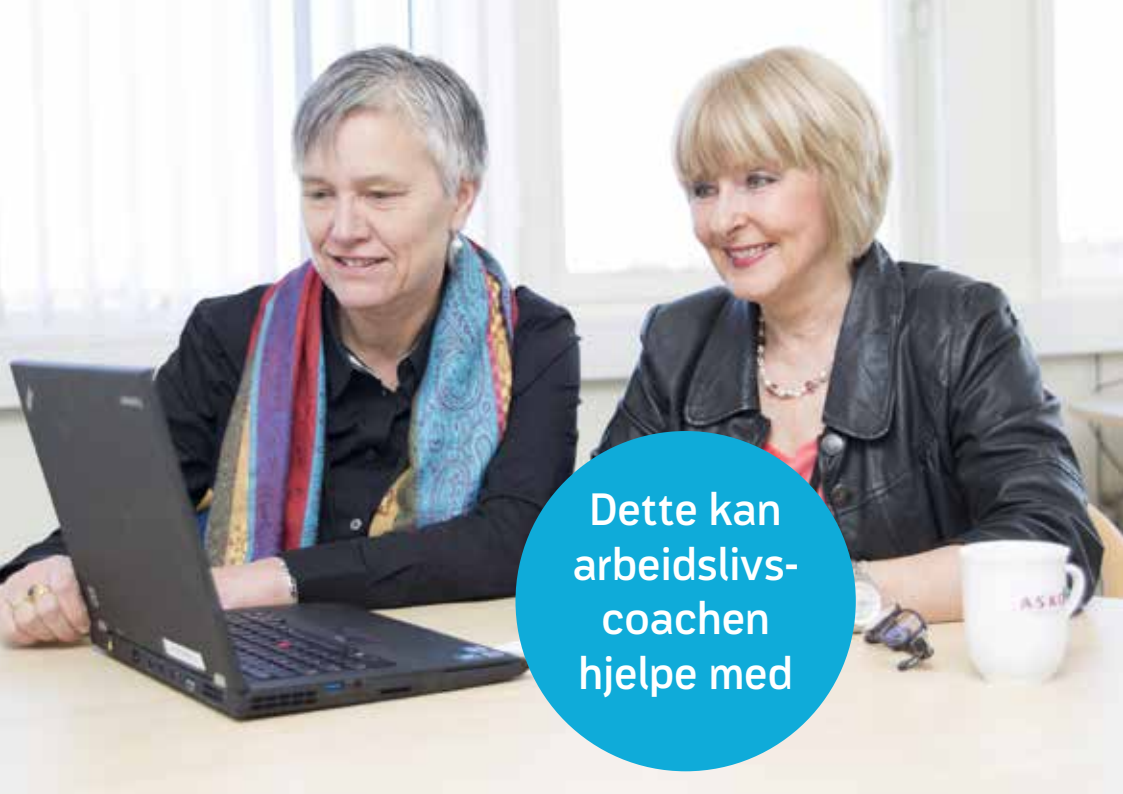
*Arbeidsminister Anniken Huitfeldt*

**Du får hjelp  
til å ta ansvar**

NAV har gjennom Jobbstrategien som Regjeringen lanserte i 2011 fått enda flere virkemidler og tiltak som skal gjøre barrierene for å ansette eller prøve ut unge med funksjonsnedsettelse mindre.

Blant annet er det nå arbeidslivscoacher ved NAV Arbeidslivssenter i hvert fylke. De skal sammen med NAV kontoret og NAV Hjelpemiddelsentral bistå virksomheter som ønsker å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne.





Dette kan  
arbeidslivs-  
coachen  
hjelpe med

- Veilede arbeidsgiver i prosessen med å ta imot ungdom
- Informere virksomheten om hva de bør tenke på ved rekruttering
- Opplyse om hvordan NAV kan bistå med å finne rette kandidater
- Informere om mulige støtteordninger og virkemidler fra NAV
- Informere om tilrettelegging
- Informere om NAVs Tilrettelegingsgaranti som gir en fast kontaktperson i NAV og samordnet bistand etter behov
- Støtte og veilede arbeidsgiver i krevende enkeltsaker
- Gi kunnskap og kompetanse om hva virksomheten kan gjøre for å få være en god arbeidsplass for alle

## Seks gode råd ved utprøving eller ansettelse:

- Ha et oppstartsmøte i forkant slik at den ansatte kan gjøre seg kjent med arbeidsplassen.
- Gi den nyansatte en fadder som kan være en ekstra god kollega.
- Praktiske og organisatoriske tilrettelegginger skal være på plass i forkant.
- Gi tydelige og positive tilbakemeldinger når du synes noe er bra, og gi konstruktiv kritikk når noe må endres.
- Ha korte og jevnlig oppfølgingssamtaler og gi gradvis større ansvar og oppgaver.
- Avklare forventninger blant andre ansatte i forkant.

Her  
får du mer  
informasjon

- Ditt nærmeste NAV kontor
- Arbeidslivscoachen og IA-rådgiver\* ved NAV Arbeidslivssenter i ditt fylke

Du kan søke etter aktuelle kandidater og legge ut stillingsutlysning

- [www.nav.no](http://www.nav.no)
- [www.jobbressurs.no](http://www.jobbressurs.no)

Vil du lese om andre virksomheter som har ansatt personer med ned-satt funksjonsevne; se [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

*\*for IA- virksomheter*



Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne

[www.nav.no/jobbstrategi](http://www.nav.no/jobbstrategi)



inkluderende arbeidsliv

