



Veier til arbeid for alle

Hvorfor er arbeid viktig?

Arbeid er viktig for de fleste voksne mennesker.
Arbeidslivet oppfyller mange verdier i vårt sosiale liv.

Norsk Forbund for Utviklingshemmede (NFU) er en organisasjon som arbeider for rettighetene til mennesker med utviklingshemning – både i Norge og internasjonalt.

NFU jobber for at mennesker med utviklingshemning skal få en jobb, slik som andre mennesker i samfunnet.

Vi vil i denne brosjyren skrive mest om arbeidsmarkedstiltakene som Arbeids- og velferdsetaten (NAV) har ansvaret for, og ikke dagsentrene som kommunene driver.




Arbeid gir mening og tilhørighet i hverdagen.

Arbeid gir mulighet til å være kreativ, skape og produsere.

Arbeidsplassen er en arena for personlig utvikling og læring.

Arbeidsplassen gir mulighet til å utvikle vennskap.

Arbeid gir en trygghet fordi vi tjener egne penger.



Mange voksne mennesker med utviklingshemning jobber i dag i en skjermet virksomhet, med arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes yteevne (VTA - varig tilrettelagt arbeid). Det finnes flere typer arbeidsmarkedsbedrifter. Disse bedriftene driver vanligvis med forskjellige typer av serviceproduksjon, eller de lager deler for andre bedrifter. Mange selger også det de lager.

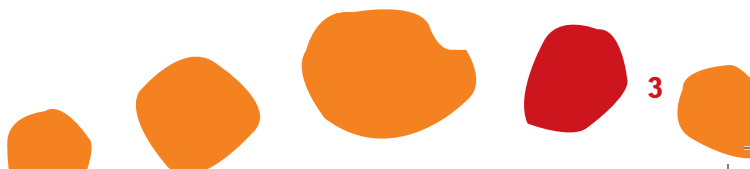
I hele Norge er det noen hundre mennesker med utviklingshemning som jobber på helt vanlige arbeidsplasser.

Noen har fått slik jobb gjennom en ordning som kalles "Arbeid med bistand".

Målet med dette heftet er å gi informasjon om ulike arbeidsmuligheter som finnes for mennesker med utviklingshemning. Vi ønsker å inspirere arbeidsgivere til også å rekruttere mennesker med utviklingshemning til sine bedrifter.

Alle norske elever har tilbud om yrkesveiledning mens de går på skolen. For elever med utviklingshemning er dette ekstra viktig, fordi de vil ha problemer med å komme i jobb uten ekstra oppfølging. Et velfungerende samarbeid mellom skolen, NAV-kontoret og det lokale arbeidsmarkedet er av stor betydning.

På de neste sidene kan du lese om et godt eksempel på et slikt samarbeid.



Et godt eksempel

Tor Arne fra Kongsberg

Tor Arne Høidal i Kongsberg er 23 år, og har fast jobb som butikkmedarbeider ved en Rimi-filial.

Her har han jobbet helt siden han var 15 år.

Jobben er et resultat av en mangeårig og systematisk planlegging, trening og oppfølging som startet allerede i åttende klasse på ungdomsskolen!

De fleste mennesker med utviklingshemning vil gjerne jobbe når de har avsluttet sin skolegang, men mange møter høye barrierer på veien mot det ordinære arbeidslivet.

Den typen problemer har Tor Arne Høidal heldigvis sluppet.

Tor Arnes kontaktlærer på ungdomsskolen tok initiativ til at Tor Arne ble utplassert på Rimi-filialen.

Læreren kontaktet den daværende butikksjefen, som umiddelbart stilte seg positivt til tanken, og som straks så at det var flere oppgaver i butikken som kunne egne seg for ham. Tor Arne begynte der da han gikk i åttende klasse.

I begynnelsen arbeidet han i butikken et par timer hver onsdag. Han ble fulgt av sin assistent på skolen.

Gradvis ble butikkjobbingen utvidet, og takket være den lange inntreningen, mestret Tor Arne etter hvert de ulike oppgavene. Assistentene kunne dermed gradvis trekkes ut.



Da Tor Arne begynte på videregående, på linjen for salg og service, ble det inngått ny avtale med Rimi-filialen.

De tre første årene fulgte han opplegget fra ungdomsskolen.

De to siste ble han ansatt som lærekandidat som førte fram til kompetansebevis.

Tor Arnes foreldre har hele tiden stått på for ham, og deres innsats har vært av stor betydning for det vellykkede samarbeidet mellom ungdomsskolen, videregående skole og Rimi-filialen.

23-åringen får 20 kroner pr. time som butikkmedarbeider, i tillegg til uførepensjonen sin.

Tor Arnes foreldre synes at det ville vært bedre om sønnen og andre arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kunne få sin lønsslipp i posten.

Tor Arne er på sin side svært fornøyd med at han har fått ansettelseskontrakt.

Det er det langt fra alle yrkeshemmede som har!

Til deg som arbeidssøker

Målet med et inkluderende arbeidsliv er å gi plass til alle som kan og vil arbeide. Det er viktig å finne løsninger som gjør dette mulig.

I 2006 ble daværende Trygdeetaten og Aetat slått sammen til NAV. Først i 2010 vil det være NAV-kontorer i alle kommuner. På ditt lokale NAV-kontor vil du få personlig veiledning og informasjon om aktuelle virkemidler og tiltak.

Arbeidsevnevurdering

Fra og med 1. januar 2009 skal alle som ønsker det, kunne be NAV om å få en arbeidsevnevurdering. Får du ikke en slik vurdering, har du rett til å klage.

Denne vurderingen skal kartlegge den enkeltes evne til å møte de krav som stilles til utførelsen av arbeid eller deltakelse i dagliglivet.

Vurderingen skal alltid foretas av veiledere ved NAV-kontorene, sammen med arbeidssøkeren.

Arbeidsevnevurderingen danner grunnlag for handlings- eller oppfølgingsplanen til arbeidssøkeren.

NAV ønsker at en persons arbeidsevne og muligheter – og ikke sykdom og diagnoser – blir det viktigste når man skal vurdere muligheter og legge planer.

Etter en arbeidsevnevurdering, kan det være aktuelt å vurdere ulike tiltak som kan gjøre det lettere for deg å få en jobb.

Nedenfor beskrives de viktigste tiltakene som kan være aktuelle for arbeidssøkere med utviklingshemning.

Arbeidspraksis i ordinære bedrifter

Ordningen med arbeidspraksis gjennomføres i en ordinær bedrift. Den som har en praksisplass får oppfølging og opplæring i jobben. Ordningen er rettet mot arbeidssøkere som ønsker å prøve seg i arbeid i en privat bedrift eller offentlig virksomhet. Denne ordningen gjelder aller mest for personer som har store problemer med å få arbeid andre steder. Personer med en yrkeshemning kan ha slik arbeidspraksisplass i inntil tre år.

Lønnstilskudd

Det finnes to former for lønnstilskudd: vanlig og tidsubestemt.

Vanlig lønnstilskudd betyr at bedrifter som ansetter yrkeshemmede personer, kan få dekket inntil 60% av lønnen. Denne ordningen kan ikke vare lenger enn tre år.

Tidsubestemt lønnstilskudd skal bidra til å øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne. Dette skal bidra til å forebygge uførepensjonering. En får ordinær lønn og fast ansettelse i hel- eller deltidsstilling. Arbeidsgiver får et tidsubestemt tilskudd til å dekke inntil 50% av lønnen til den enkelte ansatte.



Arbeid med bistand

Arbeid med bistand skal hjelpe yrkeshemmede arbeidssøkere med et arbeid innenfor det ordinære yrkeslivet. Arbeidssøkeren får opplæring på arbeidsplassen i det han eller hun skal gjøre, sammen med en personlig tilrettelegger.

Arbeidstakeren får bruke god tid på å lære seg arbeidsoppgavene. Etter hvert som man blir vant til jobben, får man mindre og mindre hjelp av tilretteleggeren. Arbeid med bistand er et tiltak som kan vare i inntil tre år.

IA-plasser (IA)

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv har blant annet åpnet opp for en ordning med såkalte IA-plasser. IA-plasser kan blant annet tilbys personer som ikke er ansatt, men som har behov for å prøve ut et bestemt yrke eller en bestemt arbeidsplass. Arbeidsgiver betaler ikke lønn for personer på IA-plass, men personen mister heller ikke de økonomiske støtteordningene hun eller han har fra før. Målet er å gi både arbeidsgiver og arbeidstaker en mulighet til å prøve ut muligheter og behov. Arbeidsgiver kan få kompensasjon for eventuelt merarbeid. Det er NAV Arbeidslivssenter i hvert enkelt fylke som har oversikt over hvilke bedrifter og virksomheter som har slike IA-plasser.

Arbeidspraksis i skjermet virksomhet

Ordnningen med arbeidspraksis gjennomføres i tilknytning til en arbeidsmarkedsbedrift. Den som har en praksisplass, får oppfølging og opplæring i jobben. Ordnningen er rettet mot arbeidssøkere som ønsker å prøve seg i jobb. Denne ordningen gjelder for personer som har problemer med å få jobb i det ordinære arbeidsmarkedet. Personer med en yrkeshemning kan ha slik arbeidspraksisplass i inntil 10 måneder. Ordnningen kan forlenges i nye 10 måneder.



Varig tilrettelagt arbeid

Personer som har problemer med å få arbeid innenfor det ordinære arbeidslivet, kan få tilbud om varig tilrettelagt arbeid (VTA).

Tilbudet er til personer som har uførepensjon.

Arbeidsoppgaver skal passe til det den enkelte klarer å gjøre.

Deltakerne får et tilpasset arbeidstilbud med tilrettelegging og oppfølging.

Bedriftene med dette tilbudet konkurrerer på kvalitet og pris med andre bedrifter.

De som arbeider der, har vanligvis en såkalt bonuslønn fra bedriften.

De har uførepensjon som hovedinntekt.

Det er det lokale NAV-kontoret som tildeler plasser.

Det er viktig at arbeidstakeren opplever arbeidet som meningsfylt.

Til deg som arbeidsgiver

Synes du det er en god idé å ansette en person med utviklingshemning til din bedrift? Her er flere gode argumenter:

Stabil og motivert arbeidskraft

Bedrifter trenger motiverte medarbeidere for å nå sine mål. Bedrifter som ansetter mennesker med utviklingshemning, får arbeidstakere som gleder seg til å gå på jobb. Statistikk viser også at mennesker med utviklingshemning har svært lavt sykefravær.

Lav turn-over

For bedrifter er det en ulempe med stor utskifting av arbeidstakere. Erfaring viser at mennesker med utviklingshemning blir lenge i samme jobb. Mange setter pris på rutiner og systematiske arbeidsoppgaver.

Godt arbeidsmiljø

Mangfold og inkludering i arbeidslivet gir et godt miljø på arbeidsplassen. Mange arbeidsgivere gir tilbakemelding på at det å ha arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne har positiv innvirkning på arbeidsmiljøet.

Aktivt samfunnsansvar

Det blir stadig viktigere for bedrifter å være bevisste på sitt omdømme. Å vise aktivt samfunnsansvar, er en måte å gjøre dette på. Ved å ansette mennesker med utviklingshemning viser bedriften at den tar samfunnsansvaret sitt på alvor.



Signal til stor kundegruppe

Mennesker med funksjonshemning og deres familier kan utgjøre så mye som 20% av din bedrifts potensielle kunder.

Å ansette en person med utviklingshemning vil være å sende et sterkt og positivt signal til denne kundegruppen.

Lettere enn du tror

Det er vanlig å tro at man vil få utgifter og merarbeid ved å ansette en person med utviklingshemning.

Bedriftseiere som likevel har tatt sjansen, forteller at fordommene de hadde, i svært liten grad hadde rot i virkeligheten.

Mennesker med utviklingshemning krever i liten grad at arbeidsplassen må tilrettelegges fysisk.

De få endringene som kan være nødvendige, dekkes av forskjellige økonomiske støtteordninger.

Andre ordninger, som for eksempel "Arbeid med bistand", gjør at opplæring av personer med utviklingshemning ikke vil kreve mer tid og oppfølging enn for andre arbeidstakere.

Vil du vite mer?

Norsk Forbund for Utviklingshemmede

Adresse: Postboks 8954 Youngstorget, 0028 Oslo

Nettsted: www.nfunorge.org

Tlf: 22 39 60 50



*Norsk Forbund for
Utviklingshemmede*

Dette heftet er utarbeidet av NFU i samarbeid med NAKU



www.nfunorge.org



NAKU

NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMNING

www.naku.no

Mer informasjon om arbeid finner du på:



Arbeids- og velferdsetaten

www.nav.no