

Unge funksjonshemmedes tips til arbeidsgivere for vellykket inkludering på arbeidsplassen





Kartlegg virksomhetens behov

Når dere lyser ut en stilling bør dere ha en klar plan for hvilke arbeidsoppgaver den som blir ansatt skal løse. Alle ønsker seg en meningsfull arbeidshverdag med meningsfulle arbeidsoppgaver.

Noen har nedsatt arbeidsevne som følge av nedsatt funksjonsevne, men kan kanskje jobbe 20, 50 eller 80 prosent. Det er lurt at dere finner ut hvor i virksomheten dere kan ansette en person som ikke kan jobbe hundre prosent og/eller som trenger tilpassinger i arbeidstid eller arbeidsoppgaver.



Gjør det tydelig at dere er en inkluderende arbeidsplass

Dere bør uttrykke ønsket om å være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass i utlysningstekstene, på nettsiden og i standardtekstene dere bruker i ulike sammenhenger. Vær tydelige på at dere er en inkluderende arbeidsplass og la dette bli en del av imaget deres.

Bruk gjerne JobbForAlle.no til å lyse ut stillinger. Dette signalisere at dere er en bedrift eller et foretak som tar sin del av ansvaret for et mer inkluderende arbeidsliv og at dere er villig til å åpne og tilrettelegge for alle arbeidssøkere.



Vær konsekvent

Prøv å være nøyaktig og realistisk når dere skal fastsette hvilke krav dere vil sette til søkerne. Ofte sniker det seg inn krav til kvalifikasjoner og kvaliteter som ikke er nødvendige for å gjøre en god jobb, og som kan skremme noen fra å søke på jobben. Dere kan gjerne skille mellom nødvendige og ønskede kvalifikasjoner og kvaliteter. Dette gjør det enklere for arbeidssøker å se om de passer til jobben og om jobben passer for dem.

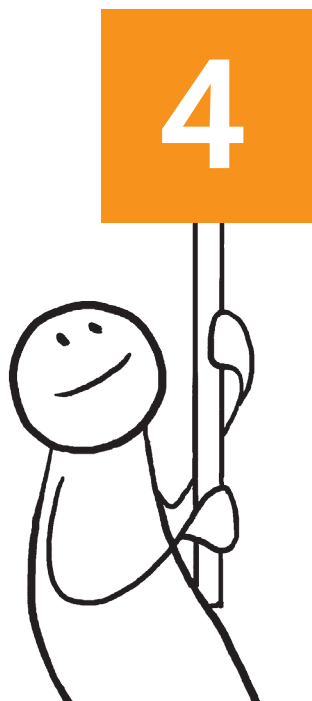
Når dere ønsker å inkludere personer med nedsatt arbeidsevne, må dere vurdere om det er nødvendig å stille krav til at søkeren «har høy arbeidskapasitet», «liker å ha mange baller i luften» eller «jobber best under press». Om dette ikke er nødvendige egenskaper for å fungere godt i jobben, så bør dere heller ikke stille disse kravene til søkerne.

Bruk NAV og bli IA-bedrift

Kontakt NAV og Arbeidslivssentrene for å få mer informasjon om inkluderende rekruttering, IA-arbeid og mulige kandidater til stillinger.

Bruk NAV om dere allerede har lyst ut en stilling og har en interessant kandidat med nedsatt arbeidsevne eller funksjonsevne. NAV har kompensasjonsordninger, rådgivingstjenester og hjelpemidler som kan hjelpe deg som arbeidsgiver å legge til rette for alle arbeidstakere. Bruk disse!

Det kan også være lurt å bli IA-bedrift om dere ikke allerede er det. Dette gjør du ved å ta kontakt med ditt lokale arbeidslivssenter. Det er mange fordeler ved å være IA-bedrift. Du får blant annet en egen kontaktperson, gratis bistand og kurs, bedre arbeidsmiljø og bedre omdømme. Som IA-bedrift kan du blant annet søke om Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for å dekke utgifter i forbindelse med forebyggende tiltak for å forhindre sykemelding eller for å tilrettelegge ved sykdom.



5



Kartlegg tilgjengelighet og miljø på kontoret

Finn ut om arbeidsplassen er tilgjengelig for mennesker med ulike funksjonsnedsettelse. Er lokalet tilgjengelig for personer som sitter i rullestol eller som har vanskelig for å forflytte seg? Er det installert heis og ramper der dette er nødvendig? Har dere et handikap-toalett? Er det mulig å tilrettelegge slik at personer som er blinde eller som har nedsatt syn enkelt kan orientere seg på arbeidsplassen? Tenk også over om fellesaktivitetene kan bli mer tilgjengelige for alle, om de organiseres på en annen måte.

Husk at tilgjengelighet og universell utforming handler om mer enn å legge til rette for rullestolbrukere. Disse grepene er nødvendige for at noen skal fungere godt på arbeidsplassen, men er nyttige for alle – både kollegaer, gjester og kunder.

Ta gjerne kontakt med organisasjonene for å få tips til tilrettelegging, men ikke glem å involvere den som har behov for tilrettelegging – han eller hun vet best hva som fungerer for seg.

Se hva andre virksomheter har gjort

Mange virksomheter er flinke til å inkludere. Spør gjerne hva de har gjort og hvordan de fikk det til. Kanskje har de tips eller erfaringer som du kan lære av?

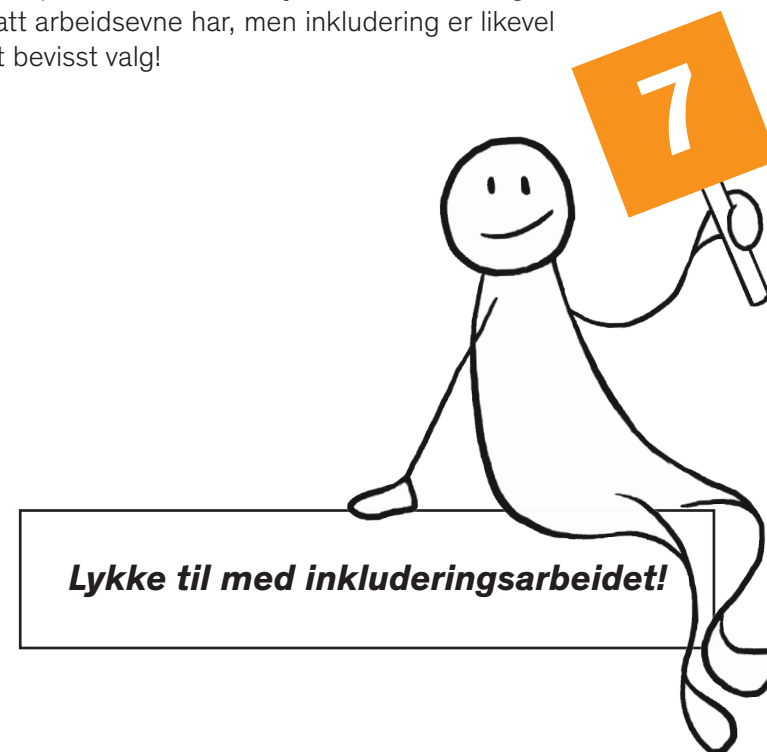
Inviter deg selv til et møte eller en befaring.

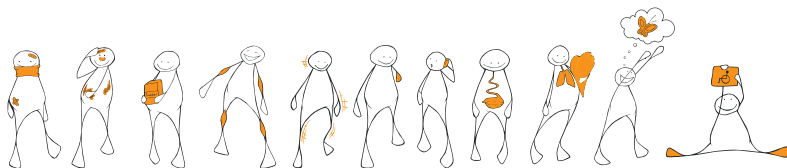


Ta samfunnsansvar og ikke overse kompetanse

Svært mange med funksjonsnedsettelse og nedsatt arbeidsevne ønsker å delta i arbeidslivet, og det vil være samfunnsøkonomisk lønnsomt om flere fikk muligheten. Ta samfunnsansvar og få tilgang til arbeidskraft, verdifull kompetanse og unike erfaringer.

Vi tror ikke arbeidsgivere bevisst overser kompetansen som personer med funksjonsnedsettelse og nedsatt arbeidsevne har, men inkludering er likevel et bevisst valg!





Om Unge funksjonshemmede

Unge funksjonshemmede er en interesseorganisasjon for 35 frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner, som til sammen har over 25 000 medlemmer. Siden 1980 har vi kjempet for deltakelse og likestilling for ungdom med funksjonsnedsettinger og kronisk sykdom. I dag er vi en sentral kunnskapsleverandør og samarbeidspartner for alle som jobber med arbeidsliv, helse og organisasjonsutvikling for unge med funksjonsnedsettinger og kroniske sykdommer.

Unge funksjonshemmede er partipolitisk uavhengig. Organisasjonen er demokratisk og selvstendig, og har eget styre, eget regnskap og egne vedtekter.

KONTAKTINFORMASJON

post@ungefunksjonshemmede.no

Mariboegate 13, 0183 Oslo



Unge
funksjonshemmede