

HELT MED!

Vil dere bli en HELT MED-arbeidsgiver?



Arbeidsinkludering for personer med
utviklingshemming - til glede og nytte for
arbeidsgiverne, arbeidstakerne og samfunnet

www.heltmed.no

Mennesker med funksjonsnedsettelse har ikke nødvendigvis spesielle behov, heller vanlige behov som må møtes med en spesiell innsats

Mange gode grunner til å ansette personer med utviklingshemming

De fleste utviklingshemmede står i dag utenfor det ordinære arbeidslivet. Men mange kan være i arbeid med litt tilrettelegging. Gjennom HELT MED-modellen ønsker vi å tilby denne gruppen muligheten for å ta del i arbeidslivet. Slik vil de få oppleve felleskapet, det å få bidra, føle seg nyttig og verdsatt. Arbeid er sterkt knyttet til livsglede, identitet, sosialisering, status og tilhørighet. Erfaring viser at slike ansettelser bidrar positivt både når det gjelder arbeidsmiljø, omdømme og produktivitet i bedriften – en vinn-vinn situasjon til beste for bedriften, arbeidstakere med utviklingshemming og samfunnet!

Kjennetegn ved en HELT MED arbeidsplass

- Dere vet at mangfold og inkludering er en styrke.
- Dere er opptatt av omdømmebygging.
- Dere gjør en forskjell.
- Dere ser løsninger der andre ser begrensninger.
- Dere er med på å skape morgensdagens arbeidsliv.
- Dere tar samfunnsansvar.
- Dere er stolte av hvem dere er, hva dere gjør og hvordan dere gjør det.

Gevinster ved å være en HELT MED-arbeidsplass

- Økt kundelojalitet – bedrifter som viser at de tar ansvar opplever å bli positivt omtalt og løftet frem som gode eksempler.
- Konkurransfordeler – en bedrift som viser inkludering i praksis, er noe kunder og samarbeidspartnere verdsetter og anerkjenner.
- Økt servicegrad, produksjon og kvalitet.
- Økt stolthet og lojalitet hos alle bedriftens ansatte. Dette kan gi ringvirkninger både på bedriftskultur og arbeidsmiljø.
- Profilerings gjennom HELT MED.



Dette gjør HELT MED for dere

- Tar oss av hele prosessen med utlysning og intervju, og kommer med en anbefaling om de best egnete arbeidstakerne.
- Legger til rette for en fire ukers arbeidspraksis før endelig ansettelse.
- Dekker honorar til arbeidstaker i denne perioden.
- Forbereder de ansatte på å få en kollega med utviklingshemming.
- Sikrer at arbeidstaker og intern fadder får permanent oppfølging fra en kvalifisert ekstern jobbspesialist, etter behov.
- Garanterer dere hjelp innen 24 timer om noe akutt oppstår. Skulle det utvikle seg vansker i arbeidsforholdet, som ikke lar seg løse vil vi forsøke å finne en ny arbeidsplass til arbeidstaker.



Gevinster for arbeidstakerne

- Opplevelsen av fellesskap, anerkjennelse og økt selvtillit gjennom deltakelse i arbeidslivet.
- Mulighet for å tjene penger selv gjennom arbeid. Det betyr mye også for den som har uføretrygd.
- Bedrer grunnlaget for god fysisk og psykisk helse, slik vi alle gjør gjennom vår tilknytning til arbeidslivet
- Får den tilrettelegging de trenger.



Dette KREVES AV DERE

- Utpeke en ansatt, gjerne nærmeste leder, som fadder for arbeidstakeren.
- Dette er en person som både har lyst, evne og tid til å gi arbeidstaker den oppfølgingen som er nødvendig.
- Bidra til at arbeidstaker inkluderes i det sosiale miljøet på arbeidsplassen
- Betale arbeidstakers lønn, som er satt til 20% av tariff for sammenlignbare stillinger.

Forskning viser at det å ansette personer med funksjonsnedsettelse kan gi

- **Økt fortjeneste.** Dette er særlig vist i dagligvarebransjen og ulike tjenesteytende næringer. I noen grad gjennom økt salg, men særlig gjennom at arbeidskraften er stabil over tid. *Når lønnsutgiftene er lavere, som i HELT MED, vil fortjenesten øke ytterligere.*
- **Lavere turnover.** 20-30 % lavere turnover blant funksjonshemmede medarbeidere i dagligvarebutikker, men også noe redusert turnover blant deres kolleger.
- **Lavere sykefravær og større punktlighet.** Mange med funksjonshemming har lavere sykefravær enn andre, og ikke minst kan deres iherdige innsats tross funksjonsnedsettelse bidra til å endre kollegaers terskel for å sykemelde seg.
- **Økt ansatt-lojalitet.** Mange ansatte opplever at arbeidsplassen deres blir mer meningsfull, når bedriften tar et inkluderingsansvar. Dette bidrar til stolthet og lojalitet.
- **Bedre bedriftsrenommé.** Det ryktes fort at en bedrift tar et inkluderingsansvar, og kundegruppen omtaler bedriften i mer positive termer.

- **Konkurransfordeler.** For de som leverer anbud på tjenester, øker muligheter for å vinne anbud når man kan vise til arbeidsinkluderende praksis.
- **Økt mangfold av kunder.** Det at man observerer mangfoldet blant ansatte, gjør at nye kundegrupper lettere føler seg velkommen.
- **Økt kundelojalitet.** Mange kunder tenker at de gjerne viser lojalitet overfor bedrifter som åpenbart tar samfunnsansvar og gjør noe bra for folk som ellers faller utenfor arbeidslivet og samfunnet.
- **Høy arbeidsmoral.** For enkelte grupper med funksjonsnedsettelse er det også dokumentert høyere arbeidsmoral enn hos den jevne arbeidstaker.
- **Bedre sikkerhet.** Personer med autisme og kognitive funksjonshemming er mer regelstyrt enn andre, og er utsatt for færre arbeidsulykker. Tilretteleggingen arbeidsgiver gjør på arbeidsplassen, fører også ofte til reduksjon i arbeidsuhell hos andre ansatte.
- **Inkluderende arbeidsmiljø.** Generelt fører ansettelser av funksjonshemmede til et bedre og rausere arbeidsmiljø, som er trivelig å være del av.



Kilder:

- Ellenkamp m. fl. (2016): Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A systematic Review
- Kocman m.fl. (2017): The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach.
- Lindsay m.fl. (2018): A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities.

Dere finner mer informasjon, inkludert en detaljert gjennomgang av prosessen med å skape en HELT MED - jobb på vår hjemmeside www.heltmed.no

HELT MED eies av Stiftelsen SOR

HELT MED er en arbeidsinkluderingsmodell som Stiftelsen SOR har tatt initiativ til. SOR har jobbet for gode levekår for personer med utviklingshemming siden 1951.

www.samordningsradet.no

HELT MED er en non-profit virksomhet. Vi er medlem av NHO Arbeid & Inkludering, og deltar i FERD Sosiale Entreprenørers akselerator-program.



Stiftelsen SOR



Fellesforbundet

Arbeid & Inkludering



Barne-, ungdoms-
og familiedirektoratet





Stiftelsen SOR
www.stiftelsenor.no



www.heltmed.no