

**HSHs prøveprosjektet
"Sommerjobb for alle" 2005**

**Et bidrag til IA-avtalens delmål 2
"Tilsette langt flere arbeidstakere med
redusert funksjonsevne"**

HSHs prøveprosjektet
“Sommerjobb for alle” 2005

Et bidrag til IA-avtalens delmål 2
“Tilsette langt flere arbeidstakere med
redusert funksjonsevne”

INNHold

Kapitel	Side
1. Innledning	5
2. Gjennomføring av prosjektet – fra idé til avsluttet sommerjobb	6
2.1. Ekstern bistand	6
2.2. Ingen arbeidsgiver – ingen arbeidsplass	6
2.3. Lansering av prosjektet	6
2.4. Søkerne og formidling til aktuelle arbeidsgivere	6
2.5. Arbeidsgivers rekruttering	7
2.6. Hvem ble ansatt og hvor?	7
3. Vurderinger av prosjektet	8
3.1. Innledning	8
3.2. Rekruttering av arbeidsgivere	8
3.3. Geografisk avgrensning	8
3.4. Viktig med en prosjektgruppe	8
3.5. Oppmerksomhet utenfra	8
4. Positive og negative erfaringer	9
4.1. Tidspunktet for lansering av prosjektet	9
4.2. Oppfølging av arbeidsgivere	9
4.3. Prosjektgruppen	10
4.4. Behov for bistand	10
4.5. Behandling av søknadene og videreformidling av søkere til ulike arbeidsgivere	11
5. Ble prosjektets målsetting nådd?	11
5.1. Innledning	11
5.2. Tilbakemelding fra arbeidstakerne	12
5.3. Tilbakemelding fra arbeidsgivere som ansatte	13
5.4. Tilbakemelding fra arbeidsgivere som ikke ansatte	14
5.5. Konklusjon	14
6. Veien videre	14
Vedlegg	
1 Pressemelding av 4. april 2005	17
2 Informasjon til søker	18
3 Kravspesifikasjonsskjema	19
4 Eksempel på oversendelsesbrev til arbeidsgiver	20
5 Eksempel på oversendelsesbrev til søker	21
6 Eksempel på avslagsbrev til søker	22
7 Eksempel på avslagsbrev til søker som falt utenfor målgruppen	23
8 Spørreundersøkelse; arbeidsgivere som ansatte	24
9 Spørreundersøkelse; arbeidstakere som fikk jobb	27
10 Spørreundersøkelse; arbeidsgivere som ikke ansatte	29

1. Innledning

HSH er en av flere aktører i arbeidslivet som har forpliktet seg i forhold til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Et av delmålene i denne avtalen er å rekruttere og/eller beholde personer med redusert funksjonsevne. Prosjektet er et bidrag i dette arbeidet.

Det er en kjensgjerning at praktisk erfaring fra arbeidslivet er vel så viktig som formell kompetanse når man søker en jobb. Unge funksjonshemmede mangler ofte slik erfaring, noe som medfører at overgangen fra skole/utdanning til arbeid kan være vanskelig for mange. Uforholdsmessig mange går over på uførepensjon.

SSBs Arbeidskraftundersøkelse for 2. kvartal 2005 viser at 44,3 prosent av funksjonshemmede i alderen 16-66 år var i arbeid. I følge undersøkelsen er det i dag nesten en halv million nordmenn i alderen 16-66 år som oppgir at de har en funksjonshemming. Selv om det har vært enkelte svingninger fra det ene året til det andre, så har andelen funksjonshemmede i arbeid holdt seg stabilt siden 2. kvartal 2002 til 2. kvartal 2005. Når man sammenligner disse resultatene med sysselsettingsprosenten for hele befolkningen (74), er tallet likevel urovekkende lavt.

HSHs målsetting med prosjektet "Sommerjobb for alle" var å gi ungdommer, skoleelever og studenter med nedsatt funksjonsevne jobberfaring og en CV å vise til. Forutsetning var altså at kandidatene skulle være ung skoleelever/studenter med funksjons-¹ eller yrkeshemminger².

Samtidig er det en kjensgjerning at også arbeidsgivere som deltar i et slikt prosjekt vil kunne få positive erfaringer som på sikt vil kunne bidra til at barrierene ved å ansette en funksjonshemmet arbeidstaker forsvinner. Holdningsskapende arbeid skulle med andre ord være en viktig side av prosjektet. Starter man et slikt arbeid tidlig vil det kunne være med på å hindre utstøting senere.

Hva er årsaken til at ikke flere funksjonshemmede kommer i arbeid? Myter og fordommer kan være en av flere årsaker. Gjennom å utarbeide veilederen "Alle har noe – ingen har alt"³ ønsket HSH å motivere flere arbeidsgivere til å rekruttere personer med funksjonshemminger. Målsettingen med veilederen er bl. a. å avlive myter og fordommer rundt det å ha funksjonshemmede arbeidstakere, samt gjøre det enklere for arbeidsgiver i en ansettelsesprosess. Det er viktig at arbeidsgivere ser muligheter og ikke begrensninger, samt at man er villig til å tenke nytt når det gjelder rekruttering.

HSH har som hovedorganisasjon mulighet til å kontakte arbeidsgivere og "hjelpe" virksomheter i gang. Arbeidsgivere som deltar vil forhåpentligvis få avlivet en del myter rundt det å ha funksjonshemmede arbeidstakere, og kanskje vil de være mer bevisste ved senere ansettelsesprosesser, samtidig som de vil være et eksempel til etterfølgelse.

HSH har aldri tidligere gjennomført et tilsvarende prosjekt som "Sommerjobb for alle", og det er derfor viktig å påpeke at dette prosjektet skulle være et erfaringsprosjekt. Gjennom denne rapporten vil vi foreta en gjennomgang av hele prosjektets "liv", fra idé til avsluttet sommerjobb. Avslutningsvis vil vi foreta noen oppsummerende betraktninger og anbefalinger i forhold til veien videre.

¹ Med funksjonshemmede mener vi personer som selv oppfatter at de har en funksjonshemming (dvs. et fysisk eller psykisk helseproblem av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv).

² Med yrkeshemmede mener vi personer som har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid nedsatt, eller fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket. Årsaken kan enten være sykdom, skade eller lyte eller sosial mistilpasning.

³ Veilederen "Alle har noe – ingen har alt" finnes både på nettet (www.hsh-org.no) og i trykt versjon. Kontakt HSH hvis det er ønskelig å få tilsendt et eksemplar.

2. Gjennomføring av prosjektet – fra idé til avsluttet sommerjobb

2.1. Ekstern bistand

Det var i forbindelse med utarbeidelse av veilederen "Alle har noe – ingen har alt" at idéen til prosjektet kom opp første gang. HSH kontaktet Aetat og Rikstrygdeverket for å innhente synspunkter, samt etterspørre hva den enkelte etat kunne bidra med underveis i en eventuell prosjektperioden. Etatene stilte seg positive til prosjektet, samt til å yte nødvendig bistand.

HSH etablert deretter en prosjektgruppe bestående av representanter fra Rikstrygdeverket, Trygdeetatens Arbeidslivssenter i Oslo, Aetat Arbeidsdirektoratet, Aetat Jobbservice i Oslo, bemanningsbyrået Temp-Team AS og Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO). I tillegg fikk HSH oppgitt kontaktpersoner i Aetat og Trygdeetaten i Trondheims-området som kunne bistå ved behov.

2.2. Ingen arbeidsgiver – ingen arbeidsplass

Før man kunne igangsette rekrutteringsprosessen, var det viktig å finne arbeidsgivere som stilte seg positive til å delta i prosjektet og dermed vurdere kandidater for sommerjobb. For å gjøre prosjektet mest mulig oversiklig besluttet vi å foreta en geografisk begrensning, og Oslo- og Trondheims-området ble valgt ut som satsningsområder. Vi kontaktet ulike arbeidsgivere innen varehandel, mote og forretningsmessig tjenesteyting, samt ulike helseinstitusjoner.

15 virksomheter sa ja til å delta i prosjektet. Dette var Lindex AS, Ikea AS Furuset, Jernia ASA, Bunnpris AS, Norgesgruppen ASA (med flaggskipene Kiwi og Meny-Ultra), ICA Norge AS, Bama AS, Stiftelsen Kirkens Bymisjon, Frelsesarmeen i Norge, NKS Kløverinstitusjoner AS, Stiftelsen Trondhjems Hospital, Zion sykehjem, Bakklandet Menighets omsorgssenter og call-sentrene Excellent Norway AS og United Pan-European Communication Norge (UPC). Vi vurderte det slik at dette var et tilstrekkelig antall arbeidsgivere, og at de kunne tilby et variert antall arbeidsoppgaver. Det skal nevnes at et av prosjektgruppens medlemmer (Temp-Team AS) senere i prosjektperioden besluttet å gå inn i prosjektet som en aktuell arbeidsgiver.

For å kartlegge hvilke behov arbeidsgiverne hadde for sommerjobb, hvilke jobber man kunne tilby, hva man forventet av kvalifikasjoner hos arbeidstaker etc., ba vi arbeidsgiverne fylle ut en kravspesifikasjon⁴. Skjemaet ble utarbeidet spesielt for dette prosjektet.

2.3. Lansering av prosjektet

Mandag 4. april 2005 ble prosjektet lansert gjennom en pressemelding⁵. Pressemeldingen ble sendt media, lagt ut på HSHs hjemmeside, samt hjemmesidene til deltagerne i prosjektgruppen. I tillegg til pressemeldingen, ble det lagt ut informasjon til personer som ønsket å søke sommerjobb gjennom prosjektet⁶. Andre viktige formidlingskanaler var undervisningsinstitusjoner i Oslo- og Trondheims-området.

2.4. Søkerne og formidling til aktuelle arbeidsgivere

Søknadsfristen ble satt til 22. april 2005. Totalt mottok prosjektet rundt 80 søknader og henvendelser. Mange av søkerne var imidlertid uaktuelle, noe som bl. a. skyldtes at de falt utenfor målgruppen⁷. Disse søkerne mottok derfor et brev der det fremgikk at de ikke kunne få jobb gjennom dette prosjektet⁸.

⁴ Kravspesifikasjon, vedlegg 3

⁵ Pressemelding av 4. april 2005, vedlegg 1

⁶ Informasjon til søker, vedlegg 2

⁷ Eksempler på søkere som falt utenfor målgruppen: Utenlandske søkere uten funksjonshemninger, søkere som ønsket jobb et annet sted i landet enn der prosjektet var lokalisert, høy alder

⁸ Eksempel på brev til søker som falt utenfor målgruppen, vedlegg 7

På den annen side var det flere søkere som ble ansett for å falle inn under målgruppen, men som likevel ikke ble videreformidlet noen arbeidsgiver. Årsaken til det var bl. a. lav alder. Dette er en gruppe som med eller uten funksjonshemming har vanskelig for å få en sommerjobb. Det skal også nevnes at de fleste arbeidsgivere krevde at den ansatte skulle ha fylt 18 år.

Søkerne hadde ulike former for funksjonshemminger, og de var av både fysisk og psykisk karakter; hørsels- og synshemminger, ulike former for bevegelseshemminger, leddgikt, angst og depresjon. Det var søkere som hadde diagnosene ADHD, Asbergers syndrom eller Tourettes syndrom. Vi fikk også søkere som oppga skrive- og læringsvansker som sin funksjonshemming.

Med bistand fra Aetat og Temp-Team AS ble søknadene gjennomgått, og 18 søkere fra Trondheims-området og 40 søkere fra Oslo og omegn ble ansett for å være i målgruppen. Disse søknadene ble deretter gjennomgått og vurdert i forhold til eventuelle arbeidsgivere. Totalt ble 13 søkere fra Trondheims-området og 28 søkere fra Oslo-området ansett som aktuelle kandidater. Så langt det lot seg gjøre ble disse videreformidlet arbeidsgivere som i utgangspunktet ble ansett som aktuelle ut fra tilgjengelige oppgaver og søkers ønsker. Vurderingene som ble gjort i den forbindelse vil bli beskrevet nærmere nedenfor under matching av stillinger og kandidater (se pkt. 4.5).

2.5. Arbeidsgivers rekruttering

Vi vurderte det som viktig at arbeidsgiver selv foretok utvelgelse av kandidatene som ble videreformidlet dem. Dette for bl. a. å gjøre rekrutteringsprosessen så reell som mulig. Vi overlot derfor endelig utvelgelse og eventuelle intervjuer til arbeidsgiver. Samtidig ble arbeidsgiverne opplyst om at de kunne ta kontakt med prosjektleder ved behov for bistand fra Aetat, RTV, Temp-Team AS eller andre aktuelle instanser. Enkelte arbeidsgivere benyttet seg av slik bistand (se pkt. 4.4).

2.6. Hvem ble ansatt og hvor?

Totalt var det åtte søkere som fikk jobb, og det var seks forskjellige arbeidsgivere som ansatte – en arbeidsgiver i Trondheim (Bakklandet Menighets omsorgssenter) og fem arbeidsgivere i Oslo (Excellent Norway AS, ICA Norge AS (v/ICA distribusjon avdeling Langhus), Stiftelsen Kirkens Bymisjon (v/Paulus sykehjem), Ikea AS Furuset og Temp-Team AS).

Søkerne som ble ansatt var i aldersgruppen 21 til 32 år, og de hadde relativt forskjellige former for funksjonshemminger. Funksjonshemmingene kan i korte trekk oppsummeres slik:

- angst/depresjon
- kronisk leddgikt
- hørselshemming
- ulike former for bevegelseshemminger

Fordi det var forskjellige arbeidsgivere, var det også ulike oppgaver arbeidstakerne ble satt til å utføre. I korte trekk kan oppgavene oppsummeres slik:

- telefonsalg
- kundeservice (resepsjon og sentralbord)
- kontorarbeid
- plukking av varer fra lager
- vareadministrasjon/logistikk
- kassearbeid

3. Vurderinger av prosjektet

3.1. Innledning

Det er første gang HSH har gjennomført et slikt prosjekt, og det var derfor ikke naturlig å sette konkrete mål i forhold til hvor mange som skulle komme i jobb gjennom prosjektet. Målsettingen var å høste erfaringer i forhold til arbeidsgivers innstilling, søkeres motivasjon og begrunnelse for å ha en sommerjobb, og ikke minst hvordan hjelpe- og støtteapparatet og regelverk fungerte. Prosjektet skulle med andre ord være et prøve- og erfaringsprosjekt.

3.2. Rekruttering av arbeidsgivere

Ved å kontakte HSHs bransjedirektører, fikk vi en liten pekepinn på hvilke virksomheter vi i første omgang kunne kontakte med forespørsel om deltagelse i prosjektet. Virksomhetene ble deretter kontaktet av HSH over telefon hvor det ble gitt informasjon om hva det ville innebære å delta. Alle som ble kontaktet var i utgangspunktet positive til å delta, og på et prinsipielt grunnlag sa de fleste ja. Enkelte opplyste imidlertid at de hadde igangsatt rekruttering av sommervikarer, noe som kunne være en hindring. Andre var i en nedbemanningssituasjon, og opplyste at det kunne bli vanskelig å rekruttere eksterne sommervikarer. Atter andre opplevde egen bransjen som problematisk i forhold til å ha ansatte med fysiske funksjonshemninger.

De fleste ønsket likevel å delta, og noen opplevde egen bransje som godt egnet for denne typen arbeidskraft. En virksomhet ønsket å ansette 30-40 stykker, men til tross for egen utlysning viste det seg at dette var et ønske som var vanskelig å innfri.

3.3. Geografisk avgrensning

Prosjektet var lokalisert til Oslo- og Trondheims-området. Med tanke på antall kandidater som søkte jobb gjennom prosjektet, oppfatter vi det slik at det var riktig å foreta en slik avgrensning.

3.4. Viktig med en prosjektgruppe

Det var viktig for HSH, og for at gjennomføringen av prosjektet skulle bli så vellykket som mulig, at spesielt Trygdeetaten og Aetat stilte seg positive til og ønsket å delta i prosjektet. Hele prosjektgruppen bisto med inngående erfaringskunnskap og hjelp til å komme gjennom regelverk og system. Vi fikk mange nyttige innspill og god bistand underveis, og gruppens entusiasme var en nødvendig forutsetning for prosjektgjennomføringen.

Deltakerne i gruppen som representerte Aetat og bemanningsbyrået Temp-Team AS bidro også i forhold til utarbeidelse av en kravspesifikasjon som arbeidsgiver skulle fylle ut⁹. Videre var Aetat Jobbservice Oslo og Temp-Team AS til stor hjelp når det gjaldt å matche søker med arbeidsgiver. Det skal også nevnes at gruppen var viktig i forhold til håndtering av løpende problemstillinger. Det var av stor betydning for prosjektleder å kunne ta kontakt med gruppen når det kom spørsmål fra arbeidsgivere vedrørende regelverk, behov for bistand fra hjelpemiddelsentralen, Aetat eller lignende, og at disse henvendelsene ble behandlet raskt og effektivt.

3.5. Oppmerksomhet utenfra

Prosjektet har blitt tatt godt imot på mange og ulike arenaer. Som et ledd i markedsføringen av prosjektet, har denne oppmerksomheten vært viktig. Både media og andre eksterne aktører har vist stor interesse for prosjektet. Det har blitt skrevet om prosjektet i ulike aviser og fagblader, og det har vært omtalt i radio og på TV, og det har også blitt satt på dagsorden ved ulike arrangement.

⁹ Se vedlegg 3

4. Positive og negative erfaringer

Underveis har det oppstått situasjoner som har gitt erfaring i forhold til hva som kunne vært gjort annerledes, men også hva som var vellykket. Dette vil vi se nærmere på i det følgende.

4.1. Tidspunktet for lanseringen av prosjektet

Noe vi var klar over fra første stund var at lanseringen burde skjedd tidligere på året. Dette er også den generelle tilbakemeldingen fra deltagerne i prosjektgruppen og arbeidsgiverne som deltok i prosjektet. Skal prosjektet gjentas, anbefales det derfor å starte opp tidligere og allerede tidlig i årets første kvartal slik at rekrutteringsprosessen er gjennomført senest i løpet av mai-måned. Dette bl. a. for å unngå at arbeidsgivere allerede har avsluttet rekruttering av sommervikarer. Ved tidligere oppstart øker antagelig også muligheten for å nå flere potensielle søkere og arbeidsgivere.

4.2. Oppfølging av arbeidsgivere

Arbeidsgiverne som ble valgt ut ble i første omgang kontaktet over telefon. I ettertid vil vi nok vurdere det slik at det hadde vært en fordel om alle arbeidsgiverne hadde fått et oppfølgingsbrev som følge av at de sa ja til å delta i prosjektet. I et slikt brev bør det bl. a. fremgå hva som forventes av arbeidsgiver, at det i utgangspunktet skal betales ordinær lønn, at den ansatte skal ansettes på ordinære vilkår etc.

Videre bør det fremgå av et slikt brev at det er viktig å fylle ut en kravspesifikasjon for stillingene som kan være aktuelle, slik at man vet mer om arbeidsoppgavene som er tilgjengelige ved utvelgelse av søkere. Antagelig bør denne utfyllingen gjøres av den enkelte filial/avdeling som deltar i prosjektet, og ikke av virksomhetens hovedadministrasjonen. Vi vil da kunne opparbeide oss en "jobb-pool", noe som bl. a. vil forenkle prosessen i forhold til matching av søker og arbeidsgiver, samtidig som det vil være lettere for den enkelte søker å skrive en mer spesifikk søknad der man vil kunne legge vekt på muligheter og begrensninger, løsningsalternativer i forhold til et eventuelt behov for tilrettelegging etc. sett i forhold til ønsket stilling.

Kravspesifikasjonsskjemaet må sees i sammenheng med jobbsøkingsskjemaet fra søkerens side. For at matchingen skal bli vellykket, vil det være av avgjørende betydning at skjemaene er utformet slik at de spiller arbeidsgivere og arbeidssøkeres muligheter og begrensninger. Før matching og utvelgelsesprosess, vil det antagelig være gunstig at hvert skjema gjennomgås i samtale med rekrutteringsansvarlig for nødvendig avklaring og presisering fra både arbeidsgiver og arbeidssøker.

Alle arbeidsgivere ble også bedt om å oppgi en kontaktperson, noe vi fikk. Med tanke på prosjektleders oppfølging, var dette en nødvendig og forenkende faktor.

Arbeidsgiverne som fikk oversendt aktuelle søkere ble tilskrevet¹⁰, og de fikk en frist for tilbakemelding om videre fremdrift i rekrutteringsprosessen. Det varierte noe fra arbeidsgiver til arbeidsgiver hvordan dette ble fulgt opp, og spørsmålet et om man kunne avhjulpet dette ved å involvere arbeidsgivere sterkere i prosjektet fra starten av.

Samtidig mottok søkere som ble videreformidlet en eller flere arbeidsgivere et brev med informasjon om videre prosess og kontaktpunkter hos arbeidsgiverne¹¹. Det er mulig det ville vært gunstig

¹⁰ Brevmal – oversendelsesbrev til arbeidsgiver, vedlegg 4

¹¹ Brevmal – søkere som ble videreformidlet en eller flere arbeidsgivere, vedlegg 5

at medlemmene av prosjektgruppen fikk et spesielt ansvar for oppfølgingen av enkeltbedrifter som deltok. Ble ikke søker ansett som aktuell kandidat, var det som hovedregel prosjektleder som informerte søker om dette¹².

4.3 Prosjektgruppen

Det er ingen tvil om at det var behov for en slik prosjektgruppe. Gruppen var viktig både i forhold til drifningen av prosjektet og i forhold til løsning av problemstillinger som dukket opp underveis.

For prosjektleder var det viktig å drøfte prosjektet med gruppen, samt å få innspill til løsninger. Det var også meget viktig for gjennomføringen at vi kunne garantere arbeidsgiverne som deltok relevant bistand underveis. Det viste seg at ikke alle som ble ansatt kunne utføre tildelte arbeidsoppgaver uten forskjellige former for tilrettelegging eller lignende. Ved å ha en slik gruppe å trekke veksler på, medførte bl. a. et større engasjement hos de ulike aktørene, samt at byråkratiet ikke forsinket prosessen.

4.4. Behov for bistand

Spesielt i situasjoner hvor det er snakk om arbeidsoppdrag av mer kortvarig art, som f. eks. sommerjobber, er det nødvendig at bistand gis raskt og effektivt. Hva som trengs av tilrettelegging etc. vil selvfølgelig variere avhengig av arbeidsoppgaver og type funksjonshemming. Det er vanskelig for en arbeidsgiver å ordne nødvendig tilrettelegging før man vet hvem som skal ansettes.

Nødvendig hjelp og bistand er med på å reduserer arbeidsgivers barrierer i forhold til det å ansette personer med redusert funksjonsevne. Samtidig er vår oppfatning at det å ha en kontaktperson å forholde seg til resulterte i at hindringene ble enda mindre. I en slik situasjon kan arbeidsgiver overlate "problemet" til kontaktpersonen istedenfor selv å skulle forsøke og komme i kontakt med riktig instans. Dette er en klar forenkling, og gjør prosessen mye mer effektiv. Det var derfor viktig at prosjektet ved igangsettelse hadde fått løfter om rask bistand fra både Trygdeetaten og Aetat dersom det var behov for dette. Begge etater tok dette på alvor. Bistand fra prosjektgruppen og de enkelte "hjelperne" var med andre ord en meget positiv erfaring.

Prosjektet hadde behov for bistand i flere tilfeller, og vi vil nedenfor redegjør nærmere for dette.

- En av søkerne som ble ansatt sa senere opp stillingen. Begrunnelsen for oppsigelsen var at han var i et attføringsløp og ville miste stønaden sin hvis han tjente for mye. Arbeidsgiver kontaktet prosjektleder og ba om råd. Prosjektleder tok kontakt med prosjektgruppen med spørsmål om løsningsmuligheter. Dette ble relativt raskt tatt hånd om av Aetat, og man fant to alternative løsninger: Enten kunne arbeidstaker jobbe inntil 60 % mot å trekkes i attføringspenger time mot time, eller arbeidstaker kunne forsøke seg fullt ut i arbeid mot at attføringspengene ble frosset. Arbeidstaker valgte den første løsningen, og han gjenopptok arbeidet.
- Som følge av brann i samme virksomhets lokaler, var det behov for å benytte erstatningslokaler. Disse var ikke tilstrekkelig tilrettelagt for arbeidstakeren og dennes behov. Prosjektleder tok kontakt med Trygdeetatens Hjelpemiddelsentral, og de ga deretter nødvendig bistand.
- En annen virksomhet ønsket å ansette en person, men forutsetningen var at denne hadde truckførerbevis. Prosjektleder kontaktet igjen prosjektgruppen, og Aetat fant raskt ut at søkeren som var aktuell for jobben var i et attføringsløp og derfor hadde mulighet til å ta truckførerbevis gjennom Aetat.

¹² Brevmal – avslagbrev til søkere, vedlegg 6

- En tredje virksomhet ansatte tre personer, og i forhold til to av disse var det behov for bistand gjennom Hjelpemiddelsentralen. Også her ble nødvendig tilrettelegging håndtert på en rask og effektiv måte.

Til tross for at vi opplevde en større fleksibilitet i regelverket enn tidligere antatt og at tilgangen på tilrettelegging etc. var enklere enn vi på forhånd hadde trodd, opplevde vi likevel situasjoner som hindrer denne gruppen arbeidstakere å komme i arbeid. Ett eksempel som kan illustrere dette er vedkommende som ble ansatt, men som likevel fikk beskjed om at det ikke var aktuelt å jobbe fordi han ville miste attføringsstønad sin. Nå viste det seg at dette bunnet i kommunikasjonsvikt og/eller uheldig saksbehandling. Hindringen ble løst på en relativt enkel måte, men hadde det ikke vært for dedikerte personer i prosjektet ville vedkommende mest sannsynlig vært uten jobb-erfaring sommeren 2005.

4.5. Behandling av søknadene og videreformidling av søkere til ulike arbeidsgivere

Da prosjektet ble lansert, var prosjektgruppen av den oppfatning at det var viktig å gi søker visse føringer om hva søknaden burde inneholde. Vi utarbeidet derfor en "annonsetekst"¹³ som ga nærmere informasjon til søker. Til tross for denne informasjonen var det likevel stor variasjon fra søker til søker når det gjaldt å beskrive egen funksjonshemming, muligheter, begrensninger, ønske om arbeidssted etc. Dette resulterte enkelte ganger i at det var vanskelig å matche søker med riktig arbeidsplass.

Antagelig burde vi i annonseteksten vært enda mer konkrete i forhold til hva vi ønsket av informasjon, samt at vi burde hatt en samtale med aktuelle kandidater før de ble videreformidlet arbeidsgiver. Dette ville gitt en mer tidkrevende prosess. Det ville også forutsatt mer informasjon om hva slags arbeid den enkelte arbeidsgiver hadde til rådighet, samt en tidligere oppstart av rekrutteringsprosessen.

Det er også viktig at søker ikke underkommuniserer funksjonshemmingen og unnlater å gi opplysninger om denne, inkludert eventuelle behov for tilrettelegging. Prosjektet er myntet på nettopp denne gruppen, og for å lykkes er det nødvendig å vite så mye som mulig. Dette kan bl. a. være med på å utløse nødvendige virkemidler raskere.

Søkernes begrensninger var ulike og relaterte seg både til fysiske og psykiske funksjonsnedsettelser. Spørsmålet som dukket opp underveis var bl. a. hva vi skulle anse som en nedre grense for å kunne delta i prosjektet, og om man skulle sondre mer tydelig mellom det å være funksjonshemmet og det å være yrkeshemmet.

Underveis i prosjektet opplevde vi også at det var vanskelig å skaffe jobb til søkere som var under 18 år. Spørsmålet er derfor om man ved en eventuell gjentakelse av prosjektet bør sette både en nedre og en øvre aldersgrense.

5. Ble prosjektets målsetting nådd?

5.1. Innledning

HSH ønsket gjennom dette prosjektet å gi ung funksjonshemmede jobberfaring og dermed en CV å vise til. Ved å gi denne gruppen arbeidssøkere jobberfaring, vil man forhåpentligvis kunne bidra til at flere funksjonshemmede arbeidssøkere kommer ut i arbeid. En annen målsetting ved

¹³ Se vedlegg 2

prosjektet var å gi arbeidsgivere positive erfaringer som på sikt vil kunne bidra til at barrierene ved å ansette en funksjonshemmet arbeidstaker forsvinner.

Holdningsskapende arbeid har vært en viktig side av prosjektet. Begynner man et slikt arbeid tidlig vil det kunne være med på å hindre utstøting senere. Målsettingen med prosjektet var med andre ord todelt: Unge funksjonshemmede skulle få arbeidserfaring og arbeidsgivere skulle fjerne barrierer i forhold til det å ansette personer med funksjonshemninger.

Totalt ble åtte personer ansatt hos seks forskjellige arbeidsgivere av et utvalg som besto av 41 søkere. Mange spør om vi er fornøyde med et slikt resultat.

Det er viktig for HSH å presisere at prosjektet har vært et prøveprosjekt som vi skal høste erfaringer gjennom. Vi valgte helt bevisst å ikke sette noe måltall på hvor mange som måtte ansettes for at vi kunne si oss fornøyd. Bare det at én fikk jobb og dermed mulighet til å skaffe seg arbeids-erfaring, var i seg selv bedre enn at ingen fikk. Samtidig vil vi minne om at nesten 20 % av de aktuelle søkerne fikk jobb gjennom prosjektet. Dersom vi hadde hatt et "fullskalaforøk" hvor 20 % på landsbasis hadde blitt ansatt, ville vi ha ansett resultatet som oppsiktsvekkende. Vi kan ikke se at det ligger feilkilder i prosjektet som skulle tilsi at en slik antagelse ikke kan være sannsynlig.

For å kunne innhente opplysninger og erfaringer fra arbeidstakere som fikk jobb gjennom prosjektet og arbeidsgivere som ansatte søkere, har vi utarbeidet spørreskjema spesielt myntet på disse gruppene^{14 15}. I tillegg anså vi det som interessant å innhente opplysninger og erfaringer fra arbeidsgivere som ikke ansatte noen. Derfor utarbeidet vi også et spørreskjema myntet på denne gruppen¹⁶. Totalt besvarte seks av åtte arbeidstakere og elleve av seksten arbeidsgivere undersøkelsen.

5.2. Tilbakemelding fra arbeidstakerne

I løpet av sommeren 2005 har åtte søkere vært i arbeid, og gjennom deres tilbakemeldinger på spørreskjemaet har vi kunnet danne oss et bilde av hva slags erfaringer de har gjort seg i løpet av ansettelsesforholdet, hvordan de ser på et slikt prosjekt og om det er behov for denne typen prosjekter.

Tilbakemeldingene fra arbeidstakerne kan oppsummeres på denne måten:

- Alle hadde søkt sommerjobb tidligere, stort sett uten å lykkes
- Alle hadde behov for jobberfaring
- Tre av søkerne hadde behov for bistand fra Aetat eller Hjelpemiddelsentralen
- De fleste av søkerne var inne til intervju, og alle opplevde det som lærerikt og at det var en nyttig erfaring
- Stort sett opplevde alle at de fikk nødvendig opplæring
- De fleste opplevde at de mestret arbeidsoppgavene, men noen opplevde at de hadde problemer med tempoet (dvs. at de ikke arbeidet raskt nok)
- Med to unntak mottok alle ordinær lønn (en mottok både lønn og atfering og Aetat betalte lønn for den andre)
- Tre av de ansatte fikk forlenget arbeidsoppholdet (en frem til nyttår, en jobber i 10 % fast stilling og en som ekstrahjelp ett år frem i tid)
- De øvrige som avsluttet arbeidsforholdet gjorde det stort sett som følge av studieoppstart
- Stort sett alle kunne tenke seg å fortsette arbeidsforholdet gjennom helge- og feriejobbing
- Alle mente de ble tatt godt i mot av både arbeidsgiver og kolleger

¹⁴ Spørreskjema til arbeidstakere som fikk jobb gjennom prosjektet "Sommerjobb for alle", vedlegg 9

¹⁵ Spørreskjema til arbeidsgivere som ansatte personer gjennom prosjektet "Sommerjobb for alle", vedlegg 8

¹⁶ Spørreskjema til arbeidsgivere som ikke ansatte personer gjennom prosjektet "sommerjobb for alle", vedlegg 10

- Alle kunne tenke seg å søke gjennom et tilsvarende prosjekt senere
- Foreslåtte forbedringspunkter
 - Bedre oversikt over hvilke jobber man kunne søke på
 - Bedre informasjon om prosjektet til øvrige ansatte på arbeidsplassen

I tillegg har en av arbeidstakerne gitt denne avsluttende vurderingen:

”Jeg tror dette er et riktig steg å ta for et mer inkluderende arbeidsliv. Jeg har selv opplevd sperrer og vanskeligheter i forbindelse med jobbsøking, angående min sykdom. Jeg er ikke alene om dette. Derfor er det viktig at arbeidsgivere behandler alle sine jobbsøkere likt, uavhengig av funksjonshemninger osv. Videre er det viktig at de ses på som mennesker med ressurser, og erfaringer som gjerne ikke andre ”friske” har. En altfor ensidig fokusering på fravær og sykdommer i bedrifter er etter min mening en ukultur. I bunn og grunn kokes dette ned til holdninger og verdier blant arbeidsgivere og de funksjonshemmede. Bedrifter MÅ vise en sterkere vilje og være mer tydelige på at de har et inkluderende arbeidsmiljø.”

5.3. Tilbakemelding fra arbeidsgivere som ansatte

Tilbakemeldingene fra arbeidsgiverne som ansatte kan oppsummeres på denne måten:

- Motivasjonen i forhold til å delta i prosjektet var delt – samfunnsansvar, oppfyllelse av IA-avtalens delmål 2, behov for arbeidskraft og en fin måte å erfare hvordan det er å ha funksjonshemmede arbeidstakere
- De fleste arbeidsgiverne mente at det var forhold ved arbeidsplassen som gjorde det vanskelig å ansette personer med redusert funksjonsevne
- Noen av virksomhetene hadde behov for bistand fra Aetat og/eller Hjelpemiddelsentralen, og bistanden var stort sett tilstrekkelig slik at arbeidstaker kunne utføre arbeidsoppgavene
- De som ble ansatt, ble ansatt ut fra kvalifikasjoner og egnethet
- De fleste mente arbeidstakerne presterte som forventet
- Med ett unntak kunne alle arbeidsgiverne tenke seg å benytte den ansatte videre i f. eks. helge- eller feriejobbing
- Ingen av arbeidsgiverne opplevde problemer i forhold til det å ha en ansatt med redusert funksjonsevne
- De fleste arbeidsgiverne sier selv at de ikke har noen fordommer eller myter i forhold til å ha ansatte med redusert funksjonsevne
- Dersom det er behov, kunne alle tenke seg å delta i et lignende prosjekt senere
- Foreslåtte forbedringspunkter
 - Tettere kontakt mellom virksomheten og prosjektet/aktørene under hele prosjektperioden, ikke bare i starten
 - Informasjonsmateriell som virksomheten kan benyttet i forbindelse med innsalg av prosjektet internt i virksomheten
 - Tidligere oppstart
 - Prosjektet burde visst mer om hver enkelt bedrift og hva slags arbeid det var behov for

I tillegg har en av arbeidsgiverne gitt denne vurderingen:

”Vi var glad for å kunne bidra, og ønsker å være i forkant med å se muligheter, ikke hindringer ved nye utfordringer vi blir stilt overfor. (.....). Vi har stor tro på arbeidstrening i ”det virkelige

liv" (...). Vi opplever dette som et vinn-vinn opplegg samtidig som det gir oss store utfordringer med struktur, samhandling, fleksibilitet m.m."

5.4. Tilbakemelding fra arbeidsgivere som ikke ansatte

Tilbakemeldingene fra arbeidsgiverne som ikke ansatte kan oppsummeres på denne måten:

- Motivasjonen i forhold til å delta i prosjektet var delt – samfunnsansvar, oppfyllelse av IA-avtalens delmål 2 og behov for arbeidskraft
- De fleste arbeidsgiverne mente at det var forhold ved arbeidsplassen som gjorde det vanskelig å ansette personer med redusert funksjonsevne
- De fleste arbeidsgiverne mente at oppfølgingen fra de ulike aktørene i prosjektet var god, og at de stort sett fikk tilstrekkelig informasjon underveis
- Søkere som ble videreformidlet samsvarte i enkelte tilfeller ikke med virksomhetens kravspesifikasjon
- De fleste kunne tenke seg å delta ved en eventuell senere anledning
- Foreslåtte forbedringspunkter
 - Istedenfor å utarbeide en kravspesifikasjon, burde man heller bli presentert for aktuelle kandidater i forkant, for deretter å vurdere om man hadde noen jobb å tilby
 - Søker burde ta direkte kontakt med arbeidsgiver (tilsvarende ordinær rekruttering)
 - Prosjektet burde utarbeide "salgsmateriell" (f. eks. en brosjyre) som kunne benyttes internt i virksomheten – dette for å gjøre den interne "salgsjobben" enklere
 - Planleggingen må starte mye tidligere

5.5. Konklusjon

På bakgrunn av tilbakemeldingene fra deltagerne i prosjektet og det faktum at åtte søkere har fått jobberfaring sommeren 2005, må man kunne konkludere med at prosjektets ene målsetting ble nådd – unge personer med nedsatt funksjonsevne fikk jobberfaring.

Den andre målsettingen, som var å bryte ned eventuelle myter/fordommer hos arbeidsgiverne må stykkes opp i en rekke delmål for å gi mening. Her blir det spørsmål om bidrag som enkeltvis og samlet kan bidra til å nå hovedmålet. Først da kan en si noe om myter eller fordommer i forhold til denne typen arbeidskraft. Tilbakemelding fra arbeidsgiverne viser at en slik oppdeling vil være nødvendig. Det var en del arbeidsgivere som mente at denne gruppen var vanskelig å ansette. Noen har dessuten sagt at de ikke ønsket å delta ved en senere anledning. Her har vi en jobb å gjøre. På den annen side er de fleste arbeidsgiverne som deltok meget positive. Enkelte arbeidsgivere er også av den oppfatning at de har en godt egnet arbeidsplass for denne gruppen arbeidstakere.

At arbeidsgivere deltar i en slik prosess kan derfor bidra til at flere ser muligheter, får bedre kjennskap til hjelpemiddelapparatet og hvilket potensiale arbeidsplassen har. Det er gjennom slik praksis at man kan lykkes med å redusere barrierene i forhold til det å ansette personer med redusert funksjonsevne. Gjennom prosjektet har vi med andre ord kommet et lite stykke videre også i forhold til denne målsettingen.

6. Veien videre

Fordi HSH aldri tidligere har gjennomført et tilsvarende prosjekt, var det arbeidskrevende å sette

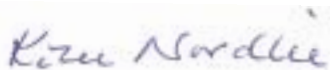
prosjektet på dagsorden. Bl. a. manglet vi oversikt over hva som skulle til for å få det igangsatt. Denne prosessen har vi lært mye av, og prøveprosjektet har dermed gitt oss verdifull erfaring.

Vi har kommet et godt stykke videre i forhold til å arbeide med delmål 2 i IA-avtalen og problemstillinger rundt muligheter og begrensninger i arbeidslivet for arbeidssøkere med redusert funksjonsevne. Slikt sett må man derfor kunne si at prosjektet som erfarings- og prøveprosjekt har vært vellykket.

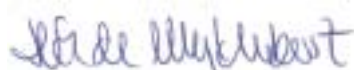
Det er viktig at erfaringene blir nyttiggjort videre. Når man sammenholder dette med det faktum at flere av arbeidsgiverne er positive til å delta i et tilsvarende prosjekt ved en senere anledning, vil HSH gjenta dette sommeren 2006. Prosjektet bør fortsatt gjennomføres som et prøveprosjekt, men utvides til flere regioner og arbeidet må få en tidlig oppstart slik at bedriftene kan begynne å vurdere søkere ikke senere enn mot slutten av første kvartal 2006.

Avslutningsvis vil vi rette en stor takk til deltagerne i prosjektgruppen, deres hjelpere og alle arbeidsgiverne som sa seg villig til å delta. Uten deres bidrag ville dette prosjektet aldri latt seg gjennomføre. Det har vært inspirerende å oppleve både entusiasme og villighet til å finne løsninger. Prosjektet har vist at det er en myte at regelverk og systemer er en hindring så lenge de medarbeidere som blir dedikert til oppgaven får nødvendige fullmakter og at prosjektet er forankret hos ledelsen i etatene. Det har også vært viktig at arbeidstakerorganisasjonene har vært positive til prosjektet. Erfaringene viser at vi må få til et bedre samarbeid lokalt slik at flere blir kjent med arbeidet, og slikt sett kan gi kollegastøtte.

HSH, november 2005
Arbeidsgiveravdelingen



Kim Nordlie
Direktør



Hilde Myklebust
Prosjektleder

Pressemelding

Vil hjelpe unge funksjonshemmede ut i arbeid

Delmål 2 i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv setter fokus på å ansette og beholde personer med nedsatt funksjonsevne. Flere store medlemmer i Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) går nå sammen med HSH inn i et prosjekt for å gi skoleelever og studenter med nedsatt funksjonsevne muligheter for sommerjobb. Gjennom prøveprosjektet "Sommerjobb for alle" vil unge funksjonshemmede i Oslo- og Trondheims-området få muligheten til å skaffe seg viktig jobberfaring denne sommeren.

- Overgangen fra skole/utdanning til arbeid kan være vanskelig for mange funksjonshemmede. Manglende jobberfaring kan være en faktor som bidrar til at denne gruppen ikke når opp i konkurransen om en jobb etter endt skolegang og studier. - Dette ønsker HSH og medlemmene å gjøre noe med gjennom prosjektet "Sommerjobb for alle". Målsettingen er å gi dem jobberfaring og en CV å vise til, sier direktør for arbeidsgiveravdelingen i HSH, Kim Nordlie. Han viser også til HSHs veileder om ansettelse av funksjonshemmede "Alle har noe - ingen har alt". Denne er like relevant for arbeidsgivere som for arbeidstakere.

- Følgende arbeidsgivere har sagt seg villige til å stille arbeidsplasser til disposisjon:

Lindex,
IKEA Oslo,
Jernia,
Bunnpris (IK Lykke),
Norgesgruppen (Kiwi og Meny-Ultra),
ICA Norge,
Bama,
Kirkens Bymisjon Oslo,
Frelsesarmeen Norge,
NKS Kløverinstitusjonene,
Trondhjem hospital,
Zion sykehjem,
Bakklandet menighets omsorgssenter,
Excellent Norway AS og
United Pan-European Communication, UPC Norge

Dersom det er behov for å kontakte virksomhetene, vennligst kontakt HSH for å få oppgitt virksomhetens kontaktperson.

Prosjektet vil bli gjennomført i Oslo- og Trondheims-området. Bemanningsbyrået Temp-Team og Aetat skal bistå i arbeidet med å formidle rett kandidat til rett stilling. Vi vil søke etter kandidater bl. a. gjennom skole- og utdanningsinstitusjoner og med bistand fra våre samarbeidspartnere Aetat, Trygdeetaten og Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO). - Vi håper prosjektet slår godt an hos både arbeidsgiver og arbeidstaker, og at flere funksjonshemmede kommer inn på arbeidsmarkedet. Det optimale er jo om prosjektet fører til ansettelse utover sommerjobben, sier Nordlie.

Informasjon om prosjektet og hvordan man søker vil bli lagt ut på HSHs hjemmeside:
www.hsh-org.no

"SOMMERJOBB FOR ALLE" – OPPLYSNINGER TIL DEG SOM VIL SØKE JOBB I PROSJEKTET

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) har i samarbeid med Trygdeetaten, Aetat, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) og bemanningsbyrået Temp-Team igangsatt prosjektet "Sommerjobb for alle". Målsettingen er å gi skoleelever og studenter med nedsatt funksjonsevne bedre muligheter for sommerjobb. Prosjektet vil bli gjennomført i Oslo- og Trondheims-området sommeren 2005.

Flere av HSHs medlemmer har sagt ja til å delta i prosjektet – dette er:

Kleskjeden Lindex

Møbelvarehuset IKEA på Furuset i Oslo

Jernvarekjeden Jernia

Dagligvarekjedene Bunnpris, ICA Norge, Norgesgruppen (v/Kiwi og Meny-Ultra)

Bama Gruppen AS

Call-sentrene Excellent Norway AS og United Pan-European Communication Norge

Kirkens Bymisjon i Oslo

Frelsesarmeen Norge

NKS Kløverinstitusjonene

Stiftelsen Trondhjems hospital

Zion sykehjem

Bakklandet menighets omsorgssenter

Det betyr at det bl. a. finnes jobbmuligheter innen lager, butikk, kiosk, kantine, pleie, renhold, resepsjon, telefonsalg, barnehage.

Hvem kan søke?

Er du skoleelev/student med nedsatt funksjonsevne har du mulighet til å søke sommerjobb hos en eller flere av bedriftene ovenfor. Prioriter gjerne dine jobbønsker.

Søknaden bør inneholde følgende opplysninger:

- Beskrivelse av egen kompetanse og evt. tidligere jobberfaring
- Personopplysninger (navn, alder, adresse, telefon, e-postadresse etc.)
- Funksjonsevne (er det spesielle forhold vi bør vite om eller ta hensyn til, er det viktig at vi får opplysninger om dette. Prøv derfor å være så konkret som mulig når du beskriver dine muligheter, begrensninger og eventuelle tilretteleggingsbehov)

Søknadens sendes:

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)

v/prosjektleder Hilde Myklebust

Pb. 2900 Solli

0230 Oslo

evt. e-post h.myklebust@hsh-org.no

Søknaden merkes: "Sommerjobb for alle"

Søknadsfrist: Fredag 22. april 2005

Søknaden og opplysningene fra deg i denne forbindelse vil bli behandlet konfidensielt.

Spørsmål?

Hvis du lurer på noe kan du ta kontakt med Hilde Myklebust på telefon eller e-post:
tlf. 22 54 17 06/mobil 913 69 688 – e-post h.myklebust@hsh-org.no

KRAVSPESIFIKASJON
"SOMMERJOBB FOR ALLE"

Mottatt dato:

Arbeidsgivers navn:		Tlf:
Postadresse:		Fax:
Besøksadresse:		Hjemmeside:
Postnr.:	Sted:	E-mail:
Kontaktperson:		Tittel:
Parkering på arbeidssted:		Kantine:
Arbeidsbeskrivelse:		
Arbeidstid:		Antall stillinger:
Sommerjobbens varighet:		
Utdannelse og erfaring (hva som kreves):		
Utdannelse og erfaring (hva som er ønskelig):		
Personlige egenskaper:		
Edb kunnskaper:		
Språk:		
Alder:		
Sertifikater:		Truckførerbevis:
Spesielle begrensninger i forhold til funksjonshemning:		
Eventuell tilrettelegging i henhold til spesifikk stilling:		
Annet:		

Eksempel på oversendelsesbrev til arbeidsgiver

Oslo, 4. mai 2005

Vår ref: Hilde Myklebust

FORMIDLING AV SØKERE

Jeg viser til tidligere samtaler og korrespondanse vedrørende prosjektet "Sommerjobb for alle" som har som målsetting å gi skoleelever og studenter med redusert funksjonsevne arbeidserfaring. Satsningen er en del av IA-avtalens delmål 2 – dvs. å ansette eller beholde personer med redusert funksjonsevne. For ordens skyld vedlegger jeg pressemeldingen som omtaler prosjektet og som ble sendt ut 4. april 2005. Prosjektet har fått mye omtale i media.

Fra Oslo-området har vi mottatt totalt 35 søkere, og elleve av disse kunne kanskje være aktuelle for en sommerjobb hos dere. Søknadene følger vedlagt. Gi gjerne beskjed hvis dere har behov for assistanse fra Aetat eller bemanningsbyrået Temp-Team AS i rekrutteringsprosessen. Vi har også blitt lovet rask behandling hos Hjelpemiddelsentralen dersom det skulle være nødvendig med evt. hjelpemidler.

Når det gjelder resultatene av rekrutteringen, er det fint hvis jeg kan få en tilbakemelding innen 20. mai 2005, gjerne pr. telefon 22 54 17 06/913 69 688 eller e-post h.myklebust@hsh-org.no.

Ta gjerne kontakt hvis det er spørsmål til ovennevnte.

Vennlig hilsen
HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON
Arbeidsgiveravdelingen

Eksempel på orienteringsbrev til søkere som ble videreformidlet til arbeidsgivere

Oslo, 4. mai 2005

Vår ref: Hilde Myklebust

SOMMERJØBB FOR ALLE

Jeg viser til din søknad vedrørende ovennevnte prosjekt, og jeg kan opplyse at jeg i dag har oversendt søknaden til følgende arbeidsgivere:

- *(angivelse av arbeidsgivere med kontaktperson)*

Du må gjerne ta kontakt med virksomhetene hvis de ikke tar kontakt med deg i løpet av neste uke.

Lykke til!

Vennlig hilsen
HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON
Arbeidsgiveravdelingen

Eksempel på avslagbrev til søkere

Oslo, 25. mai 2005

Vår ref: Hilde Myklebust

SOMMERJOBB FOR ALLE

Vi viser til din søknad til prosjektet "Sommerjobb for alle" som har som målsetting å gi skoleelever og studenter med redusert funksjonsevne arbeidserfaring. Satsningen er en del av IA-avtalens delmål 2 – dvs. å ansette personer med redusert funksjonsevne.

Prosjektet er myntet på unge mennesker med redusert funksjonsevne. Vi vet at dette er en gruppe som av ulike grunner ikke har mulighet til å skaffe seg arbeidserfaring i studietiden. Når de har avsluttet studiene og skal videre ut i arbeidslivet, har de ingen jobberfaring å vise til. Dette ønsker vi å gjøre noe med gjennom dette prosjektet.

Vi har tidligere formidlet søknad din til (arbeidssted), og jeg har i dag vært i kontakt med deres (kontaktperson hos arbeidsgiver). Hun kunne opplyse at det dessverre ikke var jobb til deg denne gangen. Dersom du ønsker en nærmere begrunnelse for denne vurderingen kan (kontaktperson hos arbeidsgiver) kontaktes på telefon

Vennlig hilsen

HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS

HØVEDORGANISASJON

Arbeidsgiveravdelingen

Eksempel på brev til søker som falt utenfor målgruppen

Oslo, 11. mai 2005

Vår ref: Hilde Myklebust

SOMMERJOBB FOR ALLE

Vi viser til din søknad til prosjektet "Sommerjobb for alle" som har som målsetting å gi skoleelever og studenter med redusert funksjonsevne arbeidserfaring. Satsningen er en del av IA-avtalens delmål 2 – dvs. å ansette eller beholde personer med redusert funksjonsevne.

Prosjektet er myntet på unge mennesker med redusert funksjonsevne. Vi vet at dette er en gruppe som av ulike grunner ikke har mulighet til å skaffe seg arbeidserfaring i studietiden. Når de har avsluttet studiene og skal videre ut i arbeidslivet, har de ingen jobberfaring å vise til. Dette ønsker vi å gjøre noe med gjennom dette prosjektet.

På bakgrunn av opplysningene som fremgår av søknaden din, har vi ikke videreformidlet denne til arbeidsgivere som deltar i dette prosjektet. Dette skyldes for det første at prosjektet er lokalisert til Oslo- og Trondheims-området, men også at du er svært ung. Alle arbeidsgiverne som deltar i prosjektet ønsker arbeidstakere som er noe eldre. Det kan tenkes at det går an å få hjelp gjennom www.unginfo-ostfold.no, eventuelt kan kanskje Aetat være behjelpelig med en sommerjobb.

Vi beklager at vi ikke kan svare positivt på forespørselen din, men ønsker deg lykke til videre.

Vennlig hilsen

HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS

HOVEDORGANISASJON

Arbeidsgiveravdelingen

Bidrag til IA-avtalens delmål 2 – Ansette personer med redusert funksjonsevne

Spørreundersøkelse til arbeidsgivere som ansatte personer gjennom prosjektet
"Sommerjobb for alle"

Motivasjonen for å delta i prosjektet

1. Hva var motivasjonen for å delta i prosjektet? (f. eks. samfunnsansvar, ønske om oppfyllelse av IA-avtalens delmål 2 kombinert med behov for arbeidskraft, eventuelt andre forhold)
2. Mener du det er forhold ved bransjen, eller spesifikt denne arbeidsplassen, som gjør det spesielt vanskelig å ansette personer med redusert funksjonsevne?
 - a. Hvis ja, gi eksempler/utdyp nærmere (f. eks. synshemmede, hørselshemmede, allergikere, utviklingshemmede og/eller personer med bevegelsvansker, lese- og skrivevansker, psykiske lidelser)

Oppfølging fra eksterne aktører (dvs. HSH, Aetat, Trygdeetaten eller andre)

3. Hvordan opplevde virksomheten oppfølgingen fra HSH i løpet av prosjektperioden?
4. Fikk virksomheten tilstrekkelig med informasjon om prosjektet (både i starten og underveis)?
5. Opplevde virksomheten hindringer underveis (utdyp/hva slags hindringer?)
6. Hadde virksomheten behov for bistand fra eksterne aktører (Aetat, Trygdeetaten, Hjelpemiddel-sentralen) i løpet av ansettelsesperioden?
7. Hvis ja på forrige spørsmål:
 - a. Hva slags bistand var det behov for og hva slags bistand ble gitt?
 - b. Opplevde virksomheten at bistanden som ble gitt var relevant i forhold til behov?
 - c. Var tilretteleggingen for den ansatte tilstrekkelig til at han/hun kunne utføre arbeidsoppgavene sine?
8. Var det forhold som kunne vært gjort annerledes?
 - a. Hvis ja: Hva og hvordan?
 - b. Hvis nei: Hva manglet og hva kunne vært gjort annerledes?

Ansettelse – fra mottatt søknad til avsluttet arbeidsforhold

9. Var det tilfredsstillende at HSH/Temp-Team/Aetat gikk gjennom søknadene og deretter fordelte dem på aktuelle arbeidsgivere?

10. Var det opplysninger underveis som manglet?
 - a. Hvis ja, utdyp nærmere og gjerne med eksempler
11. Hvor mange søkere hadde virksomheten inne til intervju?
12. Ga søknadene tilstrekkelig og relevant informasjon slik at oppfatningen av søker før intervju stemte relativt godt med bildet man fikk etter intervju?
 - a. Hvis nei: Hvorfor ikke?
13. Hvor mange ble ansatt?
14. Hva var det som gjorde at nettopp denne/disse ble ansatt?
15. Hva slags arbeidsoppgaver hadde de(n) ansatte?
16. Hvordan fungerte de(n) ansatte i jobben?
17. Presterte de(n) ansatte som forventet?
 - a. Hvis nei: Hvorfor ikke og hva kunne vært gjort annerledes?
18. Ble forventningene til ansettelsen(e) innfridd?
 - a. Hvis ja: På hvilken måte?
19. Hvor lenge var de(n) ansatte i arbeid?
20. Betalte virksomheten de(n) ansatte ordinær lønn under ansettelsesforholdet?
21. Vil det være aktuelt å bruke de(n) ansatte videre, f. eks. helge- eller feriejobbing?
 - a. Hvis nei: Hvorfor ikke?
22. Ble arbeidsforholdet forlenget?
 - a. Hvis ja: Hvor lenge?
 - b. Hvis nei: Hvorfor ikke?
23. Ved avsluttet arbeidsforhold, fikk de(n) ansatte sluttattest?
24. Hvordan opplevde virksomheten å ha en ansatt med redusert funksjonsevne?
25. Hvordan opplevde øvrige ansatte å ha en kollega med redusert funksjonsevne?
26. Fikk virksomheten avkrefte eventuelle fordommer/myter gjennom ansettelsen?
 - a. Hvis ja: Hvilke?

b. Hvis nei: Hva kan årsaken til det være?

Veien videre

27. Kunne virksomheten tenke seg å delta i et lignende prosjekt senere?

a. Hvis ja: På hvilken måte?

b. Hvis nei: Hvorfor ikke?

28. Andre forhold tilknyttet prosjektet virksomheten ønsker å gi en tilbakemelding på?

29. Alt i alt, hva kunne vi gjort bedre for at din virksomhet skal kunne bidra til oppfyllelsen av IA-avtalens delmål 2 (dvs. ansette eller beholde personer med redusert funksjonsevne)?

30. Til slutt – andre forhold rundt prosjektet virksomheten ønsker å gi en tilbakemelding på?

Bidrag til IA-avtalens delmål 2 – Ansette personer med redusert funksjonsevne

Spørreundersøkelse til arbeidstakere som fikk jobb gjennom prosjektet
"Sommerjobb for alle"

Motivasjonen for å søke jobb gjennom prosjektet

1. Hvor lenge har du vært jobbsøker?
2. Vil du si at du har vært aktiv jobbsøker tidligere?
3. Har du søkt sommerjobb før?
4. Hva var det som gjorde at du søkte jobb gjennom dette prosjektet?
5. Hvilke forventninger hadde du til sommerjobben?

Oppfølging fra HSH, Aetat, Trygdeetaten eller andre

6. Hvordan opplevde du oppfølgingen fra HSH i løpet av prosjektperioden?
7. Fikk du tilstrekkelig med informasjon om prosjektet og selv ansettelsesprosessen?
 - a. Hvis nei: Hva manglet?
8. Opplevde du hindringer underveis i prosjektet?
9. Hadde du/virksomheten behov for bistand fra Aetat, Trygdeetaten, Hjelpemiddelsentralen i løpet av prosjektperioden?
 - a. Hvis ja: Hva slags bistand var det behov for og hvordan ble bistanden gitt?
10. Hadde du behov for hjelpemidler og/eller annen tilrettelegging i ansettelsesprosessen?
11. Var det forhold som kunne vært gjort annerledes i den forbindelse?
 - a. Hvis ja: Hva og eventuelt hvordan?

Ansettelse – fra søknad til avsluttet arbeidsforhold

12. Hvor fant du informasjon om prosjektet og stillingsutlysningen?
13. Var det informasjon du savnet om prosjektet i utlysningsteksten?
 - a. Hvis ja: Hva var det du savnet?
14. Ble du innkalt til intervju før du fikk tilbud om jobb?

- a. Hvis ja: Hvordan opplevde du intervjusituasjonen?
- 15. Hva slags arbeidsoppgaver ble du satt til å utføre?
- 16. Fikk du nødvendig opplæring?
 - a. Hvis nei: Hva kunne vært gjort bedre/annerledes?
- 17. Følte du at du mestrer oppgavene?
 - a. Hvis nei: Hvorfor ikke?
- 18. Hvor lenge var du ansatt?
- 19. Mottok du ordinær lønn under ansettelsesforholdet?
- 20. Ble arbeidsforholdet forlenget?
 - a. Hvis ja: Hvor lenge?
 - b. Hvis nei: Vet du årsaken?
- 21. Kunne du tenke deg å fortsette arbeidsforholdet gjennom f. eks. helge- eller feriejobbing?
 - a. Hvis nei: Hvorfor ikke?
- 22. Da arbeidsforholdet ble avsluttet –
 - a. hadde du en sluttsamtale med nærmeste leder eller andre?
 - b. mottok du en attest som kan benyttes ved senere jobbsøking?
- 23. Hvordan ble du møtt på arbeidsplassen av
 - a. arbeidsgiver?
 - b. kolleger?
- 24. Var det forhold ved prosjektet som kunne vært gjort annerledes?
 - a. Hvis ja, utdyp gjerne nærmere

Veien videre

- 25. Kunne du tenkt seg å søke jobb gjennom et lignende prosjekt senere?
 - a. Hvis nei: Hvorfor ikke?
- 26. Til slutt – andre forhold rundt prosjektet og sommerjobben du ønsker å gi uttrykk for?

Bidrag til IA-avtalens delmål 2 – Ansette personer med redusert funksjonsevne

Spørreundersøkelse til arbeidsgivere som ikke ansatte personer gjennom prosjektet
"Sommerjobb for alle"

Motivasjonen for å si ja til å delta i prosjektet

1. Hva var motivasjonen for å delta i prosjektet? (f. eks. samfunnsansvar, ønske om oppfyllelse av IA-avtalens delmål 2 kombinert med behov for arbeidskraft, eventuelt andre forhold)
2. Mener du det er forhold ved bransjen, eller spesifikt denne arbeidsplassen, som gjør det spesielt vanskelig å ansette personer med redusert funksjonsevne?
 - a. Hvis ja, gi eksempler/utdyp nærmere (synshemmede, hørselshemmede, allergikere, utviklingshemmede og/eller personer med bevegelseshemninger, lese- og skrivevansker, psykiske lidelser)

Oppfølging fra HSH, Aetat, Trygdeetaten eller andre

3. Hvordan opplevde virksomheten oppfølgingen fra HSH i løpet av prosjektperioden?
4. Fikk virksomheten tilstrekkelig med informasjon om prosjektet (både i starten og underveis)?

Rekrutteringsprosessen

5. Var det tilfredsstillende at HSH/Temp-Team/Aetat Jobbservice gikk gjennom søknadene og deretter fordelte dem på aktuelle arbeidsgivere?
6. Var det opplysninger underveis som manglet?
 - a. Hvis ja, utdyp gjerne nærmere
7. Har virksomheten forslag til endringer på dette punkt?
8. Hadde virksomheten en eller flere søkere inne til intervju?
 - a. Hvis ja: Hvor mange?
 - b. Hvis nei: Hvorfor ikke?
9. Hva var årsaken til at virksomheten ikke ansatte noen av søkerne?
10. Hva slags arbeidsoppgaver hadde virksomheten i utgangspunktet planlagt å tilby en eventuell arbeidstaker?

Veien videre

11. Kunne virksomheten tenkt seg å deltatt i et lignende prosjekt senere?
 - a. Hvis ja: På hvilken måte?
 - b. Hvis nei: Hvorfor ikke?
12. Alt i alt, hva kunne vi gjort bedre for at din virksomhet skal kunne bidra til oppfyllelsen av IA-avtalens delmål 2 (dvs. ansette eller beholde personer med redusert funksjonsevne)?
13. Til slutt – andre forhold rundt prosjektet virksomheten ønsker å gi en tilbakemelding på?

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
Drammensveien 30, Boks 2900 Solli, 0230 Oslo
Tlf. 22 54 17 00, Faks: 22 56 17 00
www.hsh-org.no