

Åpent arbeidsmarked

- inkluderende rekruttering



En veileder med fokus på hvordan du ansetter og tar i mot personer som har eller har hatt en psykisk sykdom eller som sliter psykisk

Ønsk velkommen!

Arbeidskraften er vår aller viktigste ressurs. Uansett konjunktursvingninger er det en stor utfordring for norske virksomheter i årene framover å håndtere et stort og økende behov for arbeidskraft.

Det er mange i yrkesaktiv alder som av forskjellige årsaker står utenfor arbeidslivet. Å sørge for å mobilisere arbeidskraftressursene i Norge er avgjørende for vår verdiskaping.

Strategien myndighetene følger for å sørge for at flest mulig kan være i arbeid kalles gjerne arbeidslinjen. Ambisjonen er at "alle som kan og vil arbeide, skal få delta". Dessverre opplever mange at de ikke slipper til. Arbeidsgiverne må utfordres til å ta et større samfunnmessig ansvar for mennesker som ikke alltid er like etterspurte på arbeidsmarkedet. Erfaringer både fra Norge og andre land viser at det er mulig å stimulere til en mer planmessig inkluderingsinnsats fra virksomhetenes side.

Vi må utnytte ressursene til dem som i dag står utenfor arbeidslivet på en bedre måte. Det gjelder både sykmeldte, uføre, deltidsansatte, flyktninger og innvandrere. Vi ønsker at arbeidsgivere skal se individet og dennes kvalifikasjoner og muligheter, ikke begrensningene og klistrelappen "psykisk sykdom". Det er viktig å huske på at alle er forskjellige og at alle har behov for mer eller mindre tilrettelegging en eller flere ganger i løpet av en arbeidskarriere. Åpenhet og raushet bidrar til mangfold og beriker arbeidsplassen. Det ligger en enorm gevinst for arbeidsgivere, arbeidstakere og for samfunnet i at vi lykkes med inkluderingsarbeidet.

Partene i arbeidslivet var med å etablere Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) i 2001, og har gjennom denne forpliktet seg til å bistå medlemmene sine i tilknytning til dette arbeidet.

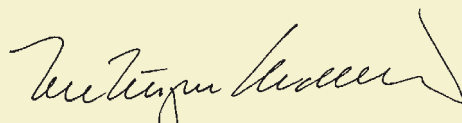
Virksomhetene kan oppnå mer og gjøre jobben enklere dersom ledere og tillitsvalgte står sammen om dette viktige arbeidet. Ledere kan ha god nytte av tillitsvalgtes kompetanse både om arbeidslivet og virksomheten, og den tillitsvalgte kan som representant for de ansatte være en viktig samarbeidspartner og rollemodell for andre.

Vi ønsker med denne veilederen å gi ledere og tillitsvalgte inspirasjon til og ideer om hvordan lykkes med inkluderende rekruttering.

Lykke til med dette viktige arbeidet!



Vibeke Hammer Madsen
Administrerende direktør i HSH



Tore Eugen Kvalheim
YS-leder

Ansettelsen

For å ansette den rette personen må du gjøre grundig forarbeid med utlysningen og foreberede deg godt til intervjuene.

Før du annonserer

Rekruttering og ansettelser må planlegges og gjennomføres i overensstemmelse med virksomhetens personalpolitikk.

Arbeidet med å tiltrekke nye medarbeidere til virksomheten, utviklingen av de ansatte, virksomhetens arbeid for å beholde kompetent og riktig arbeidskraft, samt prosesser for avslutning av arbeidsforhold må ses i sammenheng, slik at strategi og planlegging som skjer i forbindelse med enkeltsaker skjer ut i fra en helhetlig personalpolitikk og i samsvar med virksomhetens strategi for blant annet utvikling og markedstilpasning.

Å ansette nye medarbeidere kan være en tidkrevende og dyr prosess. Risikoen for å ansette feil person er alltid til stedet. Nettopp derfor er det viktig å vite hva du trenger. Vet du hva som er nødvendig – og tilstrekkelige - kvalifikasjoner for å utføre jobben? De fleste arbeidsgivere ønsker arbeidstakere som er kvalifiserte, motiverte, pliktoppfylgende, lojale og stabile. En person som har eller har hatt en psykisk sykdom er ikke da automatisk feil person.

Tenk nøye gjennom hvilke oppgaver den utlyste stillingen skal inneholde. Hvilken type praksis, utdanning, egenskaper, ferdigheter og erfaringer er relevant for jobben?

Ved rekruttering via rekrutteringsselskap

Noen virksomheter velger å få bistand med å finne gode kandidater til sine ledige stillinger fra et rekrutteringsselskap. Ved bruk av slike selskap er det viktig at du som leder er tydelig i forhold til stillingsbeskrivelsen og hvilke oppgaver som ligger til stillingen, samtidig som at du signaliserer at du er åpen for alle kvalifiserte kandidater. Du kan gjerne forsikre deg om at din konsulent forstår at du ikke bare er ute etter "A4 kandidatene" til stillingen, men at du vil ha ulike kandidater å velge mellom.

NÅR DU SKAL ANNONSERE

Sett opp annonsen slik at den virker interessant for flest mulig arbeidssøkere. Den skal inneholde en presis beskrivelse av den kompetansen og de egenskapene du er ute etter.

- Presenter virksomhetens verdigrunnlag i annonsen, for eksempel at virksomheten er en IA-virksomhet og er åpen for personer med redusert funksjonsevne.
- Synliggjør i utlysningsteksten at virksomheten vil tilrettelegge for personer som har behov for dette.
- Annonser i landsdekkende aviser og på internett. Gjør gjerne også direkte rekruttering på høggskoler, yrkesskoler og arbeidsformidling.
- Benytt åpne, formelle rekrutteringskanaler fremfor uformelle nettverk.
- Vurder også å annonsere i medier som henvender seg spesielt til arbeidssøkere som har eller har hatt en psykisk sykdom, for eksempel gjennom bladet til Rådet for psykisk helse og til Mental helse.

Virksomheten kan også sette egne mål for hvor mange personer med redusert funksjons-
evne som skal innkalles til intervju. Turtøyprodusenten Stormberg har satt som mål at
25 prosent av arbeidstakerne i virksomheten skal komme fra "bakerst i arbeidskøen".
Slike målsetninger kan bidra til at det tenkes utradisjonelt i rekrutteringsfasen.

Når du innkaller til intervju

Den som har ansvar for rekrutteringen, bør bruke kriteriene for ønsket kompetanse og
personlige egenskaper aktivt og systematisk i vurderingen av søknadene.

Mangel på kunnskap og erfaring skaper myter

Å ha eller å ha hatt en psykisk sykdom har blitt ansett som diskvalifiserende, uavhengig
av om den vil påvirke mulighetene til å utføre det aktuelle arbeidet eller ikke. Dette skyldes
ofte uvitenhet, men har blitt en seiglivet myte. Konsekvensen er at det blir en vesentlig
barriere for rekruttering av personer som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet. Arbeids-
giveres mangel på erfaringer og kanskje manglende kunnskap om personer som har eller
har hatt en psykisk sykdom skaper en terskel til det å ansette. Like viktig som det er at
arbeidsgiver er åpen og tørr å satse utradisjonelt, påligger det et ansvar for de ansatte
og de tillitsvalgte å inkludere kolleger som kan ha ekstra utfordringer. Vi har alle et felles
ansvar for å lykkes!



Gode hjelpere

› Ditt lokale NAV kontor

Ditt lokale NAV kontor kan veilede ledere i enkeltsaker og noen har såkalte oppfølgingslosere for ansatte som sliter psykisk. For mer informasjon, se www.nav.no.

› NAV Arbeidslivssenter

NAV Arbeidslivssenter tilbyr ofte kurs innen Arbeid og psykisk helse. De har også ansatt arbeidsgiverlosere som skal gi veiledning til ledere i IA-virksomheter. For mer informasjon se neste punkt.

› Arbeidsgiverlosere

Arbeidsgiverlosene skal være en hjelp for IA-virksomheter i forhold til arbeidet med å hindre at arbeidstakere med psykiske helseproblemer faller ut av jobb, og bidra til at flere med psykisk sykdom kan komme ut i arbeidslivet. Ordningen er et prøveprosjekt ved NAVs Arbeidslivssentre i sju fylker. Losen skal gi veiledning og oppfølging til arbeidsgivere når det gjelder medarbeidere med psykiske helseproblemer. Fokus vil være på den ansattes funksjon og arbeidsmuligheter. Arbeidsgiverlosen skal også formidle informasjon og kunnskap om NAVs virkemidler og hvordan disse kan tas i bruk. Markedsføring og rekruttering av oppdrag for arbeidsgiverlosene skjer via den ordinære kontakten mellom NAV Arbeidslivssenter og virksomheten. Arbeidsgiver kan også ta direkte kontakt med arbeidsgiverlosen. For mer informasjon, se www.nav.no.

› Idébanken – inkluderende arbeidsliv

Idébanken innhenter, vurderer, systematiserer og formidler erfaringsbasert og forskningsbasert kunnskap. Her kan du blant annet se hvordan andre virksomheter har jobbet i forhold til å ansette og tilrettelegge for personer med psykiske lidelser i sin virksomhet. Alle som er opptatt av arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsliv kan fritt hente gode ideer, erfaringer og resultater hos Idébanken. Idébanken retter seg primært mot virksomheter i det norske arbeidslivet. For mer informasjon, se www.idebanken.org

› Senter for jobbmestring

Senter for jobbmestring er et tilbud til deg med lett til moderat angst og/eller depresjon, hvor symptomene gjør det vanskelig å fungere i arbeid. Målet er å hjelpe deg til å mestre symptomene og til å forbli i eller å komme raskt i arbeid.

Tilbudet retter seg mot deg som har angst og/eller depresjon og som enten:

- er under oppfølging av NAV og ønsker å komme raskt ut i arbeid
- har et arbeidsforhold du er helt eller delvis sykmeldt fra på grunn av psykiske plager
- er i faresonen for å bli sykmeldt som følge av psykiske plager

Senter for jobbmestring finnes i Oslo, Akershus, Hordaland, Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag, Troms og Østfold. Bor du i ett av disse fylkene, kan du ta direkte kontakt med Senter for Jobbmestring for mer informasjon. Ditt lokale NAV kontor eller din fastlege kan også henvise deg til Senter for jobbmestring.

Senteret tilbyr symptommestrende veiledning kombinert med oppfølging i arbeid. Som deltaker får du hjelp med å håndtere og mestre symptomene på psykiske helseproblemer i en jobbsammenheng. Ved behov vil du også få hjelp med tilrettelegging/oppfølging fra en arbeidskonsulent.

Tilbudet ved Senter for jobbmestring baserer seg på kognitiv terapi. Metoden tar utgangspunkt i hva vi tenker om oss selv og livet, og hvordan tankene våre påvirker hvordan vi føler oss og handler. Du lærer å utforske og etterhvert utfordre negative tankemønstre som kan være knyttet til angst og depresjon. Det som er særegent ved Senter for jobbmestring er fokuset på utfordringer i jobbsituasjoner.

Veiledningen gis av psykologer og annet personell med helse-/sosialfaglig utdanning, som har videreutdanning i kognitiv terapi og jobbmestring. De ansatte har taushetsplikt.

› **HSH rådgir medlemsvirksomheter**

HSHs spesialister innen arbeidsrett og personalspørsmål bistår medlemmer med råd og veiledning i alle små og store utfordringer du møter som arbeidsgiver, inkludert rekruttering. Bruk av rådgivningstelefonen er gratis for medlemmer og krever kun at du oppgir medlemsnummeret ditt når du ringer. Rådgivningstelefonen er betjent alle hverdager, telefon 22 54 17 00. HSHs rådgivere kan også kontaktes på e-post handbok@hsh-org.no

› **YS sin rådgivning til arbeidstakere**

For medlemmer i et av YS-forbundene er det mest hensiktsmessig å ta kontakt med egen tillitsvalgt på arbeidsplassen dersom du har spørsmål eller trenger råd og hjelp. Medlemmer og tillitsvalgte vil også kunne få juridisk og annen hjelp ved å kontakte eget forbund. YS vil være behjelpelig med å finne riktig forbund dersom du er usikker. For mer informasjon, se www.ys.no eller telefon 21 01 36 00 eventuelt send en e-post til post@ys.no

› **Arbeidstilsynets svartjeneste**

Arbeidstilsynet har en telefontjeneste hvor ledere, tillitsvalgte og ansatte kan ringe og få hjelp med generelle spørsmål om arbeidsmiljø, rettigheter og plikter. Svartjenesten er betjent hverdager fra kl 8.00 til kl 15.45. Telefon: 815 48 222

› **Mental helses Arbeidslivstelefon**

Arbeidslivstelefonen er et tilbud til både arbeidstakere og arbeidsgivere som har spørsmål om problemstillinger de møter i sitt daglige arbeid eller generelle spørsmål knyttet til arbeidslivets lover og regler. Det kan være spørsmål om mobbing og trakassering, om rettigheter ved permittering eller i forbindelse med sykmelding. For mer informasjon, se www.mentalhelse.no eller ring Arbeidslivstelefonen på telefon 815 44 544

› **Rådet for psykisk helse**

Rådet for psykisk helse er en frittstående, humanitær organisasjon, med 26 medlemsorganisasjoner. Rådet arbeider for å skape et best mulig liv for barn og voksne med psykiske problemer og deres nærmeste. De jobber med utfordringer både i forhold til hjelpetilbud og hverdagsliv. For mer informasjon, se www.psykiskhelse.no eller ring telefon 23 10 38 80

› **Likestillings- og diskrimineringsombudet**

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) skal bekjempe diskriminering og fremme likestilling uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, språk, religion, seksuell orientering og alder. For mer informasjon, se www.ldo.no

› **Aurora**

Aurora er en ideell og uavhengig interesseorganisasjon for mennesker som er, eller har vært i psykiatrisk behandling. Blant medlemmene er brukere, pårørende, fagfolk og andre som er engasjert i psykisk helse. For mer informasjon, se www.aurora-stotteforening.no

HER KAN DU FÅ RÅD OG HJELP TIL Å FINNE SØKERE

- Fontenehuset (www.fontenehuset.no)
- www.jobbressurs.no*
- Attføringsvirksomheter
- NAV

*tilgjengelig fra 1.1.2010

Jobbintervju

Gjennomgang av søknader

Vær oppmerksom på at "hull" i CVen ikke behøver å bety at søkeren er uaktuell. Ta en telefon og forhør deg med søkeren om hva han eller hun har gjort i denne perioden. Det kan være en verdifull erfaring i seg selv å ha gjennomgått en krise og reist seg igjen.

Forberedelse til intervju

Et intervju skal kunne gi deg som arbeidsgiver muligheten til å bli bedre kjent med de kandidatene dere mener kan egne seg best til den ledige stillingen. CV og søknad beskriver noe, men det er først når du treffer kandidaten du kan få et mer fullstendig bilde. For at flere kandidater skal kunne bli vurdert mest mulig likt, er det viktig at du på forhånd har definert ett sett med spørsmål som alle aktuelle kandidater blir stilt. Formålet blir da å rangere kandidatene i forhold til hvem som best oppfyller de kriteriene som er definert i en kravprofil.

I gjennomføringen av et intervju er det mange som er usikre på hva det er lov til å spørre søkeren om i forhold til helseopplysninger. Dette er først og fremst regulert i arbeidsmiljøloven § 9-3 som sier:

"Arbeidsgiver må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente helseopplysninger på annen måte."

Formålet med denne bestemmelsen er å hindre at potensielle arbeidstakere på urimelig måte holdes ute fra arbeidslivet. Hva som skal anses som nødvendig, vil være et skjønns-tema og variere fra sak til sak.

Når blir dine spørsmål diskriminerende? Diskrimineringsregelverket innehar bestemmelser om forbud mot diskriminering på flere grunnlag, også i forhold til redusert funksjonsevne, jf. spesielt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Denne forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, noe som innebærer at man ikke kan la være å ansette en person ene og alene fordi vedkommende har eller har hatt en psykisk sykdom.

Med direkte forskjellsbehandling menes at en person på grunn av redusert funksjonsevne behandles dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Både handlinger og unnlaterer faller inn under begrepet «behandles». Det kan tenkes at en unnlattelse vil innebære en forskjellsbehandling, for eksempel i forbindelse med en ansettelsesprosess. Unnlattelse av å innkalle en kvalifisert arbeidssøker til intervju fordi søker har redusert funksjonsevne vil kunne anses som en direkte diskriminering.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre. Den indirekte diskriminering kjennetegnes ved at det tilsynelatende ikke er noe formelt sett galt med den handling eller lignende som blir foretatt - den er med andre ord formelt sett nøytral, men får i praksis en uforholdsmessig stor negativ eller uønsket virkning for visse grupper.

Gjennomføring av intervju

Et strukturert intervju hvor gjennomføringen blir tilnærmet den samme for alle kandidatene, vil kunne gi et bedre vurderingsgrunnlag enn i de intervjuene hvor kommunikasjonen blir mer tilfeldig. Det er ingen grunn til å ha en annen strategi for gjennomføring av jobbintervju når du skal intervju personer som har eller har hatt en psykisk sykdom. Det er uansett viktig at en i intervjuet har en god tone for at kandidaten kan få vist sine ulike sider. Det betyr at det er viktig å legge opp til en trygg atmosfære slik at søker får frem sine egenskaper.

FØLGENDE PUNKTER KAN BRUKES SOM EN MAL:

- Presenter alle som stiller fra virksomheten
- Fortell kort hvordan intervjuet vil forløpe
- Presenter kort virksomheten
- Overlat ordet til kandidaten hvor du ber om informasjon om
 - yrkeserfaring og om overgangen fra den ene stillingen til den andre
 - innholdet i de mest relevante stillingene og hva kandidaten oppnådde av resultater
 - utdanningen, årsaken til valgene og hvilke utdanningsår som var de beste
 - personligheten, hva som motiverer i hverdagen, noen beskrivende ord om seg selv, hvilke ord vil tidligere ledere bruke i sin beskrivelse
 - motivasjonen til å søke/være interessert i stillingen
 - hva kandidaten kan bidra med i stillingen og for virksomheten
- Fortell mer spesifikt om stillingen, ansvar og oppgaver, plassering i virksomheten, arbeidsgivers forventninger
- Avklar forventinger til betingelser som lønn, andre goder, videreutdanning med mer
- Oppsummer og beskriv videre prosess
- Referanser

Tillitsvalgtes rolle i ansettelsesprosesser

De tillitsvalgtes rolle i ansettelsesprosessen vil avhenge av hvilken praksis som finnes i den enkelte virksomhet. Det er imidlertid ingen formelle regler i avtaleverket som gir tillitsvalgte noen rettigheter eller plikter i forbindelse med ansettelse av nye medarbeidere. Det anbefales likevel at tillitsvalgte involveres i prosessen, ettersom begge parter har et ansvar for inkluderingsarbeidet og oppfølgingen av IA-avtalen.

Virkemidler/ordninger for å kunne ha personer med psykisk sykdom i arbeid

Selv om de fleste som har hatt eller har en psykisk sykdom ikke trenger spesiell tilrettelegging, kan det være greit å være klar over at det finnes ulike virkemidler som skal gjøre det lettere for deg som arbeidsgiver å ansette eller beholde personer med nedsatt funksjonsevne. Slik som alle andre arbeidstakere er også personer som har eller har hatt en psykisk sykdom ulike og dermed er behovet for oppfølging forskjellig.

Det er viktig å huske på at en redusert funksjonsevne, enten den er relatert til fysiske eller psykiske forhold, ikke behøver å være knyttet til begrensninger i forhold til utførelse av arbeidsoppgavene. Utfordringene kan være andre, som for eksempel transport til og fra jobb. Ved å ha en åpen dialog, kan man få kartlagt slike forhold og lagt til rette på en best mulig måte for begge parter.

Tilretteleggingstilskudd

Tilretteleggingstilskudd er en kompensasjon for virksomhetens merutgifter/merinnsats i forbindelse med tilrettelegging av arbeidet slik at ansatte kan opprettholde arbeidsforholdet på tross av helseproblemer. Tilskuddet kan brukes til både enkeltarbeidstakere og grupper av ansatte. Tilskuddet kan ytes til utprøving, tilrettelegging, opplæring eller arbeidstrening og arbeidsgjenstander, samt i visse tilfeller til transport til og fra arbeidsplassen. Det kan også brukes til merutgifter til vikar/ekstrahjelp for å forebygge sykefravær eller ved siden av gradert sykmelding. Tilskuddet er forbeholdt IA-virksomheter.

Tidsbestemt og tidsubestemt lønnstilskudd

Det finnes i dag ulike ordninger for lønnstilskudd. Lønnstilskudd skal bidra til at utsatte grupper arbeidssøkere ansettes på ordinære lønns- og arbeidsvilkår med sikte på et varig arbeidsforhold. Det kan gis som et kortvarig lønnstilskudd på inntil 1 år, eller et lønnstilskudd med en varighet på inntil 3 år. Tilskuddet til arbeidsgiver kan også i noen tilfeller gis i en tidsubestemt periode.

Hvordan ta imot en person som har eller har hatt en psykisk sykdom?

Psykisk helse er som fysisk helse ikke noe man har en gang for alle. Opplevelsen av helse påvirkes av samspillet mellom den enkelte og omgivelsene i en stadig forandelig prosess.

Annenhver nordmann vil i perioder av livet oppleve å få psykiske problemer. Det er så vanlig at du som leder eller tillitsvalgt trolig har forholdt deg til det en rekke ganger allerede, bevisst eller ubevisst.

Å være en god leder og kollega for andre ansatte handler om å bry seg og om og å vise det. Det er alles ansvar å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø.

10 RÅD FOR ET GODT OG INKLUDERENDE ARBEIDSMILJØ

- 1. Bry deg.**
Alle trenger å bli sett og verdsatt
- 2. Gi tillit.**
Alle har noe å gi hvis de slipper til
- 3. Ikke aksepter mobbing og utfrysing.**
Stopp rykter
- 4. Vær romslig.**
Verdsett mangfold og ulikheter
- 5. Lytt til andre.**
Vis interesse for andres arbeid
- 6. Verdsett åpenhet.**
Snakk sammen!
- 7. Skap trygghet og takhøyde.**
Feil er noe vi kan lære av
- 8. Ta ansvar.**
God tilrettelegging er et samarbeidsprosjekt
- 9. Ta problemer på alvor.**
Finn løsninger sammen
- 10. Psykisk helse angår oss alle.**
Snakk om det!

Viktigheten av oppfølging

Vi anbefaler oppfølgingssamtaler og det å bygge en god og åpen relasjon mellom leder og den ansatte fra første dag slik at den ansatte blir trygg på sin leder i forhold til å kunne ta opp forhold underveis. Avklare også hvor åpen den ansatte ønsker å være om sin psykiske sykdom ovenfor de andre ansatte i virksomheten.

Husk at alle ansatte har behov for at det stilles krav til det en gjør på arbeidet. Samtidig bør ledere vise omsorg når det stilles krav. En avklaring rundt forventninger og behov for oppfølging fra leder er viktig. Bli enige om en realistisk måte for lederen å gjøre det på.

De tillitsvalgte i virksomhetene har gjennom sitt arbeid god oversikt og kompetanse som bør utnyttes i oppfølgingsarbeidet, kanskje også som fadder for nye. Med sitt kjennskap til virksomheten og de ansatte vil de kunne utgjøre en viktig ressurs, som kan utnyttes for å skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø.



ARIEL FOTO

Et raust og inkluderende miljø

– Vi tar vare på hverandre og er opptatt av å gjøre hverandre gode. Miljøet hos oss er raust og inkluderende, sier Sissel Thome, daglig leder hos Ariel Foto i Vestby. Line Aagedal og Per-Christoffer Nekstad er enig med lederen sin. De har begge startet karrieren hos Ariel med en praksisplass.

Line Aagedal kom til Ariel foto som 17-åring for ti år siden. Hun fant seg ikke til rette på videregående og kjente at det var en arbeidsplass hun trengte. Gjennom NAV (den gang arbeidskontoret) kom hun i kontakt med Sissel Thome. Med halv jobb hos Ariel Foto gjorde hun seg ferdig med videregående på kveldstid. Nå er hun grafisk designer og har ansvar for årbøkene. Per-Christoffer Nekstad begynte for ett år siden og har fast jobb nå. Han er alt-mulig-mann og har mange typer oppgaver. Nekstad har maskin- og mekanikerlinje fra videregående, har truckførerbevis og har jobbet som gulvlegger og i byggevarebedrift. En skade satte en stopper for begge arbeidsforholdene og i flere perioder har han gått på yrkesrettet atferdstraining.

Mer åpenhet med årene

– Da Line kom, informerte jeg bare ganske kort at Line var en sårbar, ung jente som vi skulle gi støtte og ta godt vare på. Det gikk veldig fint, alle ble fort glade i Line, sier Thome. Line Aagedal legger til:

– Den første tiden kjørte jeg med en av damene til og fra jobb. Det gjorde at jeg fikk god kontakt med én og det ble en innfallsvinkel til å bli mer kjent med flere. Det føltes trygt og godt for meg, sier hun.

– Vi er voksne mennesker og de fleste av oss har erfart at livet har oppturer og nedturer. Vi er blitt mer tolerante og åpne med årene og har lært at vi må gi hverandre næring for å vokse. Det er blant annet å bry seg om, skape trygghet, ta og gi ansvar og få mulighet til å utvikle seg i jobben, sier Thome.

En moden frukt

Per-Christoffer Nekstad lå hjemme med vond fot og lengtet etter en jobb. Han følte seg ubrukelig og var nær ved å gi opp. Ikke langt unna satt Thome. Hun hadde tatt kontakt med NAV og tilbudt en praksisplass for et ungt menneske som av en eller annen grunn ikke hadde fått skaffet seg jobb selv. Ariel Foto hadde planer om å utvide årbokavdelingen og tenkte det kunne passe med en ungdom som mestret data. Da Nekstad banket på døra hos Thome, hadde det gått tre kvart år – men bedre sent enn aldri. Det ble et godt møte. Motivasjonen til Nekstad var på topp. Og kjemien stemte.

– Det var et fantastisk møte, Per boblet over av energi. Han hadde ikke datakunnskaper som vi egentlig var ute etter, men jeg falt pladask for energien hans. Når det kom til stykke trengte vi like mye en praktisk mann, og Per begynte med alt fra kundeservice til oppussing av lokalene våre. Karakterene fra skolen var så som så, men jeg så jo at det var en annen gutt jeg hadde foran meg. Og det har jeg fått rett i. Er det én som alltid er presis, som holder pinlig orden og som ivrig tar fatt på nye oppgaver, så er det Per. I tillegg er han en jovial og morsom, en gledesspreder i miljøet vårt – og det er gull verdt, sier Thome.



– Folk må trives for å yte, det gjelder å få fram det beste i hver enkelt, sier daglig leder Sissel Thome. Her mellom Line Aagedal og Per-Christoffer Nekstad.

Viktig å vise seg fram

Uten en praksisplassordning hadde verken Aagedal eller Nekstad fått jobb hos Ariel Foto. Det er viktig for Thome å få folk ut av stønadssystemet når de mestrer arbeidet. – Det er en fin ordning, det gir mulighet til å få vist seg fram. De fleste av oss har skjulte talenter som kommer fram i gode og inkluderende miljøer. Line kom hit som et friskt pust, ung og engasjert. Med Per gikk det enda raskere å bli inkludert, vi hadde kanskje lært gjennom prosessen med Line. Vi har lært noe annet også, og det er å sette mer pris på at vi har en jobb å gå til. Den som har lengtet etter en jobb, vet å utrykke takknemlighet. Per gjør det. Det er en holdning som sprer seg og det hever arbeidsmoralen vår, sier Thome, som ikke vil ha på seg at de ansatte ikke står på. Det må de og det gjør de. Selv om den tidligere læreren er en omsorgsfull leder, er hun også opptatt av bunnlinjen.

Tar samfunnsansvar

I Vestby er det mange mennesker uten arbeid. Thomes råd til NAV er å ta kontakt med det lokale næringslivet. – Inviter oss til dugnad, vi skal inkludere dem. Vi er som mennesker flest utstyrt med sosialt instinkt og vi liker å bidra. Ikke fordi vi tjener penger på ordningene. Det virker nesten som om NAV vegrer seg for å ta i bruk sine egne ordninger fordi de i utgangspunktet tror bedriftene skal misbruke dem. Følg opp bedriftene og gjør ordningene mindre byråkratiske. Sammen kan vi få til mye mer.

Tekst og foto: Gerd Vidje

FAKTA

- Ariel Foto har skolefotografering som spesialfelt.
 - 16 fast ansatte. Om høsten da skolefotograferingen skjer, er 26 mennesker i full jobb.
 - I tillegg 40 frilansfotografer.
 - Ble etablert i 1989
- www.ariel.no

HSH

