



Ringer i Vannet

NHO-bedriftenes bidrag til økt arbeidsinkludering

Magne Bråthen og Lise Lien

Ringer i Vannet

NHO-bedriftenes bidrag til økt arbeidsinkludering

I. Arbeidsgivernes rolle i inkluderingsarbeidet

II. Ringer i Vannet

- Organisatorisk grep
- Metodisk rammeverk

III. Erfaringer/Suksesskriterier

Oppdragsgiver

- Finansiert gjennom FARVE - NAVs program for forskning og forsøksvirksomhet



Bakgrunn

Manglende resultater når det gjelder inkludering av personer med redusert arbeidsevne



Evalueringer av IA-avtalen og effektanalyser av arbeidsrettede tiltak legger vekt på at arbeidsgiverne må spille en aktiv rolle for å nå målet om økt yrkesdeltakelse for utsatte grupper utenfor arbeidslivet



Politiske signaler om at det skal gjøres mer bruk av arbeidslivet i den aktive arbeidsmarkedspolitikken (Prop. 39 L 2014–2015: Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven)



Hvordan involvere arbeidsgiverne?

Ringer i Vannet

Ringer i Vannet - NHOs initiativ for å involvere arbeidsgiverne



Redusere bedriftenes risiko ved å bidra til en bedre match mellom tiltaksdeltakernes kompetanse og stillingens krav



Skal gi større grad av varige ansettelsesforhold



For å oppnå dette introduserer Ringer i Vannet

1. Organisatoriske grep for
 - bedre dialog mellom utførelsesbedrift og potensielle arbeidsgivere
 - økt samarbeid utførelsesbedriftene mellom
2. Et metodisk rammeverk for ansettelsesprosessen

Ringer i Vannet – Organisatoriske grep

- Attføringsbedriften utnevner en Key Account Manager (næringslivskonsulent) som
 - Har ansvar for dialogen med arbeidsgiverne
 - Forvalter initiativet internt i attføringsbedriften
 - Har ansvar for dialogen med nettverket av attføringsbedrifter
- Etablerer et nettverk av attføringsbedrifter som deler ledige stillinger og erfaringer med prosjektet

Ringer i Vannet – Metodisk rammeverk

- Metodikken legger opp til å starte ansettelsesprosessen med arbeidsgiveren

Kartlegging av bedriftens behov

Utvelgelse av kandidat

Kvalifisering og opplæring

Arbeidspraksis og evaluering

Ansettelse med oppfølging

Ringer i Vannet – Metodisk rammeverk

«Tradisjonell» tilnærming



Ringer i Vannet – Metodisk rammeverk

«Ringer i Vannet» tilnærming



Ringer i Vannet – Metodisk rammeverk

- Rekrutteringsavtale for et mer forpliktende og forutsigbart samarbeid mellom attføringsbedrift og NHO-bedrift
- Per desember 2014 har om lag 600 NHO-bedrifter inngått en rekrutteringsavtale

Rekrutteringsavtale

heretter kalt NHO-bedriften, inngår med dette et samarbeid med

heretter kalt Attføringsbedriften.

Hensikten med rekrutteringsavtalen er at NHO-bedriften samarbeider med Attføringsbedriften for å få dekket behov for kompetent arbeidskraft gjennom ordinær ansettelse. Avtalen beskriver prosessen rundt nødvendig kvalifisering i regi av Attføringsbedriften, opplæring og skolering, arbeidspraksis og ansettelse. Avtalen inneholder også en beskrivelse av forventninger, formaliteter og forpliktelser i samarbeidet.

NHO-bedriften

Attføringsbedriften

Kontaktperson:

Telefon:

E-post:

Rekrutteringsbehov

Etter behov, og minst en gang årlig, fastsette NHO-bedriften sitt rekrutteringsbehov i løpet av den kommende avtaleperiode. I denne sammenheng defineres også den type kompetanse som kreves til de aktuelle stillinger, herunder formell og uformell kompetanse. Bedriftene avtaler også hvilken kompetanse som er påkrevet før kandidaten presenteres for NHO-bedriften og hva som kan forventes av arbeidstrening/kvalifisering på bedriften før eventuell ansettelse.

Forventninger til Attføringsbedriften

- Kontaktpersonen skal gjøre seg kjent med NHO-bedriftens behov, kompetansenivå innen aktuell bransje, bedriftskulturen etc.
- Å finne best mulig kandidater til NHO-bedriften som beskrevet i bedriftens kravspesifikasjon til aktuelle og ledige stillinger.
- Foreta nødvendig kvalifisering av kandidaten før introduksjon hos arbeidsgiver.
- Bistå med å finne egnede arbeidsoppgaver, eventuelt oppgavejusteringer i bedriften når det er hensiktsmessig.
- Aktuell kandidat skal få skreddersydd oppfølging av Attføringsbedriften når denne er hos NHO-bedriften i forbindelse med bl.a. tilpasset arbeidstrening og kvalifisering, ordinær innføring i stillingen, inngåelse av lærekontrakt, tilrettelegging av nødvendige hjelpemidler og parallelle kvalifiseringsløp. Kontaktpersonen har også ansvar for at nødvendig oppfølging og hjelp iverksettes. Dette innebærer også nødvendig koordinering av andre ressurser i Attføringsbedriften.

Kartlegging av erfaringer og suksesskriterier

- Kvalitative intervjuer gjennomført i perioden november 2014 til januar 2015 med
 1. Regionale prosjektlederne i NHO
 2. Ansatte i attføringsbedrifter organisert i NHO
 3. Arbeidsgivere/bedrifter organisert NHO som har tegnet en rekrutteringsavtale med en attføringsbedrift

Erfaringer - Attføringsbedriftene

- Ringer i Vannet - en annen tilnærming for attføringsbedriftene
- Fra kandidatfokus til bedriftenes behov

«Den nye måten å jobbe på, det vil si å sette bedriften mer i fokus, krever en holdningsendring også hos attføringsbedriften»

Attføringsbedrift

«Vi har tidligere foret arbeidsgivere med en arbeidskraft som vi mellom linjene kommuniserer at ikke er god nok, men som kanskje kan avlaste litt. Nå forhandles det i større grad, for å få frem hva som skal til for at en person kan gå inn i en spesifikk jobb.»

Attføringsbedrift

Erfaringer - Arbeidsgiverne

- Mer egnede kandidater
- Støtte i oppfølgingsarbeidet
- God dialog med attføringsbedriften

«Det at vi har fått tildelt en hovedkontaktperson er nytt, og det er jo veldig fint å ha en kontakt vi kjenner».

«Forarbeidet som er gjort (av Attføringsbedriften) er vesentlig mye bedre enn tidligere».

«Vi har jo jobbet med denne typen praksis tidligere, men det har ikke vært like vellykket. Man har fått en kandidat, og så har man glemt oppfølgingen underveis. Vi trenger litt hjelp underveis, trenger å bli *pushet*».

NHO-bedrift

Suksesskriterier

- Prosjektets suksess hviler i stor grad på KAM-ens kompetanse og oppgaveutførelse
- Økt samarbeid mellom tiltaksarrangørene gir flere aktuelle kandidater

«Før hadde vi lite kontakt med de andre
attføringsbedriftene. Det har vært en liten
revolusjon, det at vi samarbeider så tett
og ikke bare er konkurrenter. (...)»

Attføringsbedrift

«Vi har vel vært for lite opptatt av hva
bedriftene tenker, hva de trenger av
støtte/support. Derfor er det nå større fokus
på salg, markedsføring, arbeidsmiljølov,
sykefraværsoppfølging og
ansettelsesprosesser. Samtidig skal vi
oppretholde veiledningskompetansen
som skal til for å støtte arbeidssøkere med
ulike utfordringer.»

Attføringsbedrift

Suksesskriterier

- Kartleggingen av bedriftene og kandidatene bidrar til bedre jobbmatch
- Kandidatens personlige egenskaper/egnethet er mer avgjørende enn formell kompetanse

«Kartleggingen av arbeidsgiver har vi gjort tidligere, men denne metodikken har gjort oss bedre til å se bedriftens behov. Dette er noe av det beste med Ringer i Vannet, nemlig at vi har fått en mer skjematisk tilnærming.»

Attføringsbedrift

«(...)Men personlige egenskaper: det å være imøtekommende, ydmyk og nysgjerrig på andre mennesker, og ha et ønske om å kunne være til hjelp, kan vi ikke lære deg.»

NHO-bedrift

I jobb med Ringer i Vannet?

- Rekruttering via Ringer i Vannet – beskjedent omfang?
- Varige ansettelsesforhold

«Noe av det viktigste med RiV er at en får en mye bedre treffrate.»

NHO bedrift

«Savner statistikk som gir tall for prosjektet»

Attføringsbedrift