

Arbeidskraft uten merkelapp

Når resultatene teller - ta ressursene i bruk



NHO
BUSKERUD





Skolebenken passer ikke for alle...

...men det bør ikke hindre at alle skal få en mulighet til å prøve seg i arbeidslivet. Prosjektet "Arbeidskraft uten merkelapp" er rettet mot samfunnsbevisste IA-bedrifter, som vil se nye muligheter for å finne ressurser til sin bedrift. Gjennom prosjektet kan bedrifter i Buskerud sikre seg ny kompetanse, samtidig som ungdom som er i ferd med å falle ut av videregående skole kan få nye muligheter. "Arbeidskraft uten merkelapp" gjennomføres i sin helhet i regi av NHO Buskerud. Dette gjør at veien mellom skole og bedrift blir så kort som mulig.

Arbeidskraft uten merkelapp er rettet mot følgende målgrupper:

- Samfunnsbevisste IA-bedrifter, som ønsker nye muligheter for å finne ressurser til sin bedrift. Sikre muligheter for ny rekruttering og økt kunnskap inn i egen bedrift.
- Ungdom med ressurser som er i ferd med å falle ut av/eller har falt ut av videregående skole. Ungdom som innehar egenskaper som vil være arbeidskraftsressurser for regionens bedrifter, og en mulighet til å øke og beholde kompetansekunnskap innad i bedriftene.
- Registrerte ledige i alderen 16 – 24 og som derfor vil passe inn i NAV sin ungdomsgaranti.
- Ansatte i de deltakende bedriftene, som tiltak for å få redusert eventuelt sykefravær, og som et virkemiddel for å hindre/reducere utstøting fra bedrift ved aktiv bruk av IA – avtalen.

Samfunnsansvar

Samfunnsansvar byr på utfordringer for store og små bedrifter i alle bransjer. Dette er ikke nytt. Bedriftene i Drammensregionen er hjørnesteiner i lokalsamfunnet. I årevis har de jobbet med å finne løsninger som tar hensyn til mennesker, miljø og omgivelser. Dette er bærekraftig utvikling i praksis.

Utviklingen i samfunn og arbeidsliv går i retning av økende konkurranse og knappere ressurser. Som bedriftsleder står du overfor

enda større utfordringer når det gjelder samfunnsansvar. Nye problemstillinger i forhold til lokalsamfunn, regionen og storsamfunnet.

Som bedriftsleder er du et forbilde innad ved å følge bedriftens etiske retningslinjer, og sette ord på hvor og hvordan bedriften skal ta et samfunnsansvar.

Det som er viktig er å vite at du er et forbilde også utad som leder med din bedrift, da er det viktig å ha tenkt i gjen-

nom sine etiske retningslinjer og satt ord på hvor og hvordan bedriften skal ta et samfunnsansvar.

En samfunnsbevisst bedrift vil oppnå et bedre omdømme enn andre, du vil bli bevisst mulighetene til å øke kunnskapen innad og utad i bedriften, du vil få et forhold til ansatte og samarbeidspartnere som vil gi deg gevinst i form av "goodwill" og dette igjen vil gi fleksibilitet og økt mulighet for kunnskapsbevaring innad i bedriften.



Case

Dette er et laget eksempel som viser hvordan det er mulig å korte veien fra skole til bedrift.



”Tim” 17 år i ferd med å miste interessen for skolen, han synes det blir mye teori og lite handling. Læreren ved sveis og plate finner dette frustrerende da ”Tim” er klassens beste når det gjelder de praktiske oppgavene i verkstedet.

Gjennom prosjektet ”Arbeidskraft uten merkelapp” kan ungdom som ”Tim” kobles opp mot Papirbredden karrieresenter som vil lage et kort og effektivt

program som vil hjelpe ”Tim” å finne tilbake noe av motivasjonen for faget han har valgt.

I løpet av perioden på karrieresenteret vil det parallelt bli tatt kontakt med aktuelle bedrifter i Drammensregionen og andre steder i Buskerud.

Ved disse bedriftene har NHO Buskerud og Papirbredden karrieresenter kurset veiledere/mentorer som har fått i oppgave å følge nye elever inne i bedrifte-

ne for å gi dem innsikt i arbeidslivet og muligheten som ligger i det valget den enkelte har tatt.

Perioden i bedrift vil variere fra elev til elev avhengig av den enkeltes behov for tid til å finne ”sin” vei og ta de valg som vil passe den enkelte best – og selvfølgelig i forhold til bedriftens behov og muligheter. Både ”Tim” og bedriften skal føle nytteverdi. Det er viktig.

Noen vil velge å gå tilbake til skolebenken, gjennomføre skoleløpet og ta fagbrevet sitt ved skolen.

Andre vil komme frem til at de ikke ønsker å gå tilbake til skolen men heller ønsker å gå ut i fast arbeid, og benytte seg av alternative opplæringsløp.

Muligheter sett fra bedriftens side



Hege Kræmer
HR-Konsulent
Draka Norsk Kabel AS

Draka Norsk Kabel as er en bedrift som skal delta i dette prosjektet og har sett muligheten det gir.

”Arbeidskraft uten merkelapp” åpner muligheten for en bedrift som Draka Norsk Kabel AS til å presentere seg som noe mer enn en tradisjonell og ’gammeldags’ industribedrift. Draka er i dag en moderne høyteknologisk kompetansebedrift, som i tillegg til å ha høyt kvalifiserte produksjonsmedarbeidere, driver med utvikling av nytt utstyr og nye produkter rettet mot blant annet Offshore og Subsea virksomheter/bransjen. Draka har, som industrien generelt, svært varierte arbeidsoppgaver innenfor produksjon, logistikk, salg, kundesenter, markedsføring, økonomi, vedlikehold, ingeniøryrker, ledelse, personalutvikling m.m. Det er ikke alle som tenker på at disse yrkes- og jobbmulighetene finnes innen industrien.

Ved å la unge mennesker oppleve mulighetene og la dem prøve seg i forskjellige arbeidsoppgaver kan de inspireres og motiveres til å fullføre utdanningsløpet også innen fagområder der vi har bruk for dem i framtiden.

Drakas kultur og organisering er preget av troen på hvert enkelt menneske. Av erfaring vet vi at det er ikke bare de som er ’skoleflinke’ som er en ressurs for arbeidslivet, vi har også bruk for de som trenger et tilrettelagt løp i utdanningen sin. Dette er det viktig å formidle som et ”fornuftig” alternativ til å sitte på skolebenken.

Drakas bedriftskultur er basert på kontinuerlig forbedring. Nye mennesker i miljøet, gjerne ungdom med behov for en pause fra skolen, bidrar til at kulturen ivaretas. Det gjør noe med miljøet og nytt blod bidrar med tanker og gode spørsmål som gjør at vi stopper opp og reflekterer over hva vi faktisk gjør. Dette hjelper oss å forbedre prosessene. Opplæring av nye medarbeidere gjør at vi får en bevissthet på jobben vår, bygger yrkesstolthet og øker trivselen. Vår erfaring er at unge mennesker oftest er åpne for nye ting, er nysgjerrige på å lære mer og å utvikle seg. Denne hungeren representerer energi som det er hyggelig å ta del i. Draka legger stor vekt på et trygt og godt arbeidsmiljø.



Draka arbeider kontinuerlig med å gi medarbeidere som er på vei til å bli – eller som allerede er – langtidssykmeldte, en alternativ aktivitet med sikte på å redusere sykefraværet. Flere av våre langtidssyke har en restarbeidsevne, men tilretteleggingsmulighetene per i dag er ikke gode nok for alle. Kanskje kan det å være mentor for en ungdom være en givende og motiverende mulighet for den sykmeldte, og være en spore til å holde kontakten med arbeidsplassen og forhåpentligvis komme raskere tilbake i jobb.

Draka har en uformell, teambasert organisasjon som gir trivsel, motivasjon og gode prestasjoner på alle områder.

Vi mener at det å åpne dørene og bidra til at ungdom får fullført sin utdanning kan ha positiv effekt og foresterke trivselen i

både Draka Norsk Kabel AS og i liknende bedrifter. Men for å få dette til må vi også stille krav til ungdommen. Skal ungdommen lykkes og ha positive erfaringer av praksisen, må de følge arbeidslivets skrevne og uskreve regler. De må møte opp til avtalt tid, ta initiativ, samarbeide med kollegaene, ta ansvar for jobben de skal gjøre, ha et ønske om å bidra til et godt samarbeid og ikke bruke størstedelen av arbeidstiden til private gjøremål. Gitt riktige forutsetninger representerer Arbeidskraft uten merkelapp en mulighet der arbeidsgiver kan bidra til å gjøre framtidens arbeidstakere bedre forberedt til å møte krav og muligheter – det være seg hos Draka, eller i andre bedrifter.

NAVs virkemidler

De bedrifter som velger å delta i prosjektet "Arbeidskraft uten merkelapp" – vil i samarbeid med sitt lokale NAV-kontor ha mulighet til å benytte seg av NAVs virkemidler når det er hensiktsmessig for den enkelte bruker. NAVs virkemidler er blant annet:

Lønnstilskudd: Tidsbegrenset lønnstilskudd kan gis til arbeidsgiver som ansetter personer med problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Arbeidsgiver får refundert deler av lønnsutgiftene ut fra brukers utgangspunkt. Lønnstilskudd

ytes til ordinære bedrifter, private bedrifter og offentlige virksomheter i en begrenset del av tiden de er ansatt.

Arbeidspraksis: En ordning for å prøve ut den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og bidra til å styrke deltakerens muligheter til å komme i arbeid eller utdanning.

Oppfølging – evt. med fadderordning: Ordning for å gi den enkelte individuell tilrettelagt bistand til å finne eller beholde egnet arbeid. Oppfølging kan være veiledning og råd til både

arbeidssøker og arbeidsgiver. Oppfølging kan gis som dekning av utgifter til fadder eller praktisk hjelp der dette er nødvendig og hensiktsmessig.

Tilretteleggingsgaranti: skal gi den som trenger tilrettelegging og aktuell arbeidsgiver en trygghet for at personer med redusert funksjonsevne eller lignende får nødvendig bistand, tilrettelegging og oppfølging fra NAV.

Tilretteleggingstilskudd: er en kompensasjon for virksomhetens merutgifter/merinnsats i forbindelse med tilrettelegging

av arbeid slik at ansatte kan opprettholde arbeidsforholdet på tross av helseproblemer. Tilskuddet kan brukes til både enkeltarbeidstakere og grupper av ansatte.

IA – plass: er en ordning som gjør det mulig å prøve seg på et annet sted enn det man er vant til.

Opplæring: Skal bidra til at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber og hindre utstøting av arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

Virkemidler fra fylkeskommunen

Lærekandidatordning: en ordning som skal gi elev opplæring i deler av læreplanen ut fra evner og forutsetninger. Målet for ordningen er å bli best mulig kvalifisert for arbeidslivet.

Prosjektleder

Geir Ebbesen
e-post: geir.ebbesen@nho.no
mobil: +47 95 04 06 40



NHO BUSKERUD
Kreftingsgate 37
Postboks 281
3001 Drammen
Tlf: +47 32 24 67 80
www.nho.no/buskerud



NAV DRAMMEN
Grønland 55
3045 Drammen
Tlf: +47 31 02 94 00
e-post: nav.drammen@nav.no
www.nav.no



Papirbredden Karrieresenter
Grønland 45
3045 Drammen
32 04 56 70
Epost: karrieresenteret@papirbredden.no
www.papirbreddenkarrieresenter.no