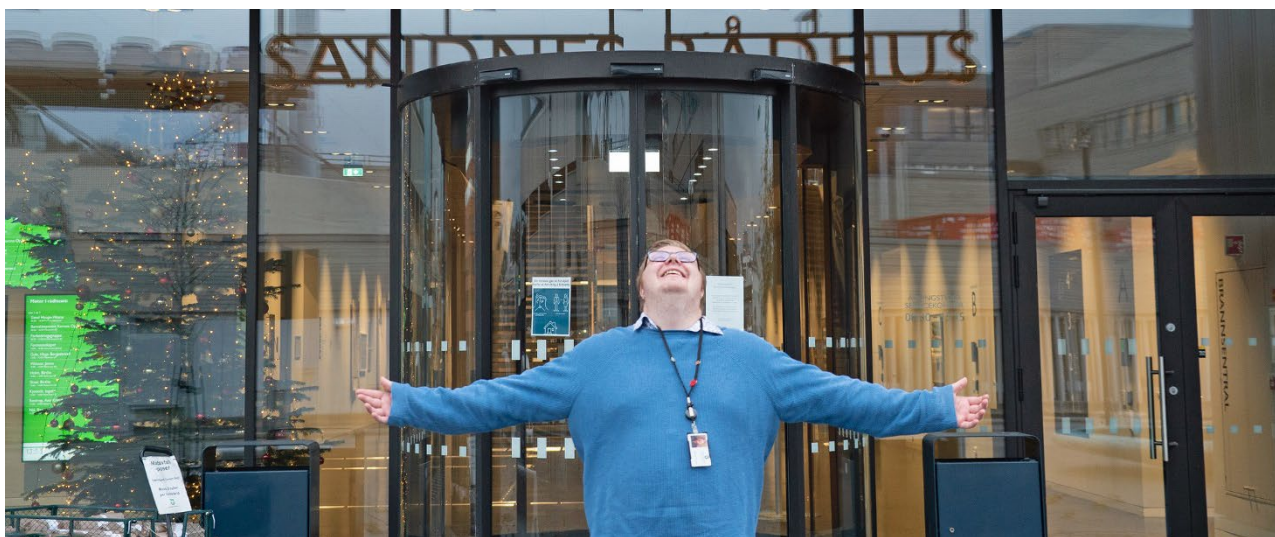


Sluttrapport for «Arbeid, helse og utviklingsfremming»



Søknads ID 210800
Helse høst (2017)
2018-2020



Målsetting, målgruppe og bakgrunn for prosjektet

Vi har hatt som mål gjennom HELT MED-modellen å

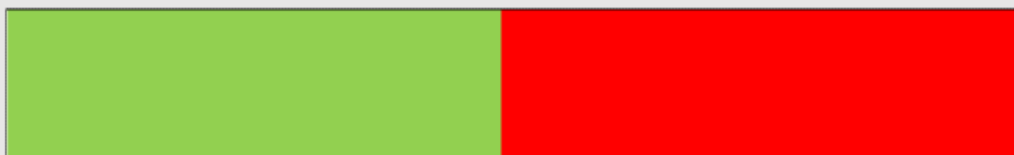
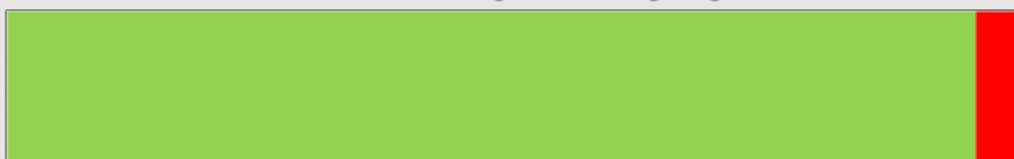
- opprette arbeidsplasser for personer med utviklingshemming i det ordinære arbeidsliv, til mest mulig ordinære arbeidskontrakter.

- få 30-40 personer med utviklingshemming ansatt i privat og offentlig sektor i distrikts Norge i løpet av 2018-2020, med god oppfølging til arbeidstaker og arbeidsgiver.

Med distrikts Norge menes i denne sammenheng arbeidsplasser utenfor Oslo, Bergen og Stavanger.

Siden tidlig på nittitallet og frem til i dag har andelen av personer med utviklingshemming som jobber i ordinært arbeidsliv, skjermet virksomhet eller har dagsentertilbud blitt halvert. Nedgangen i ordinært arbeid har vært særlig stor. HELT MED-modellen har blitt utviklet tidligere med midler fra Stiftelsen DAM, og i dette prosjektet realiseres modellen i distrikts Norge. Det å skape arbeidsplasser i ordinært arbeidsliv for personer med utviklingshemming gjennom HELT MED bidrar vesentlig til bedre helse, gode levekår og økt inkludering.

1994 – 95 % av alle med utviklingshemming dagtilbud / arbeid



2017 – 47 % av alle med utviklingshemming dagtilbud / arbeid

At arbeid har betydning for helse er godt dokumentert, blant annet i Helsedirektoratets rapport Arbeid, helse og sosial ulikhet (Helsedirektoratet, 2010). I en undersøkelse TNS Gallup har utført for Helsedirektoratet svarte 96 prosent at arbeid er viktig for deres psykiske helse. Samtidig blir personer med utviklingshemming i økende grad ekskludert fra arbeidsmarkedet, deriblant varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet. Mange både kan og vil jobbe i det ordinære arbeidslivet, og vi har metoden som skal til for å realisere dette. Det inngås avtaler med kommuner og hotell- og butikkkjeder om arbeidsplasser. Vi rekrutterer de best kvalifiserte arbeidstakerne med utviklingshemming, og sikrer god oppfølging for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Målgruppen for prosjektet har diagnose utviklingshemming. Ordet *hemming* refererer til at utviklingen i barne- og ungdomsårene er forsinket (hemmet), men vi ser at også deres deltakelse i samfunnet som voksne er hemmet. Vårt prosjekt innebære å *fremme* deres muligheter til å få bedre helse og sosial tilhørighet gjennom arbeidslivet, og har derfor valgt å kalle prosjektet ARBEID, HELSE OG UTVIKLINGSFREMNING.

Beskriv i hvilken grad oppsatte effektmål ble nådd (ref søknadsskjemaet)

Jobbspesialistene som følger opp arbeidsgivere og arbeidstakere sjekker hele tiden ut hvor fornøyd arbeidstakerne er. De forteller stort sett at de er svært fornøyd, og når det er noe de reagerer på, griper jobbspesialisten tak i dette.

Samlet sykefravær er omtrent som for andre ved samme typen arbeidsplasser. Spørreundersøkelser blant arbeidsgivere viser meget høy tilfredshet med alle ledd i HELT MED-modellen, hvor oppfølgingen fra jobbspesialist har gjennomsnittsskåre 9,16 (skala 1-10).



Intern kvalitetsoppfølging / evaluering

Veldig
misfornøyd

Veldig
fornøyd



Hvor fornøyd
er du generelt
med
oppfølgingen?

9,16



Hvor fornøyd er du med informasjonen på forhånd? (9,0)
Hvor fornøyd er du med selve rekrutteringsprosessen? (8,78)
Hvordan opplevde du at arbeidsgiver/fadder ble involvert i rekrutteringsprosessen? (8,4)
Hvor fornøyd er du med introduksjonsmøte/første møte? (9,14)
Hvor fornøyd er du med informasjon til øvrige ansatte? (8,24)
Hvordan opplever du generelt at HELT MED følger opp aktuelle utfordringer? (8,94)
Opplever du generelt at HELT MED er tilgjengelig ved behov? (9,08)
Hvor fornøyd er du samlet sett med samarbeidet med HELT MED? (9,27)
Har arbeidstaker en tilfredsstillende arbeidskontrakt?
Opplever du at jobbspesialisten (oppfølger) holder avtaler? (9,27)
Opplever du at jobbspesialisten har nødvendig kunnskap om krav/forv. på arbeidsplassen? (9,20)
Opplever du at jobbspesialisten har tilstrekkelig kunnskap om den aktuelle arbeidstakeren? (9,25)
Opplever du at jobbspesialisten følger opp de forhold som blir tatt opp av arbeidssteden? (9,38)
Opplever du at arbeidstakeren blir ivarett/fulgt opp på en god måte av jobbspesialisten? (9,25)
Opplever du generelt at jobbspesialisten setter av nok tid ved oppfølging? (9,38)
Hvor fornøyd er du generelt med oppfølgingen? (9,16)

Utgangspunktet for ARBEID, HELSE OG UTVIKLINGSFREMNING er at arbeidslivet kan bidra til bedre helse gjennom utvikling av ferdigheter, kompetanse, opplevelse av mestring og deltagelse i samfunnet, sosialisering, status, identitet og tilhørighet. Arbeid strukturerer hverdagen og bidrar til mestring og sosialt fellesskap, som igjen påvirker psykisk og fysisk helse positivt. Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for å forebygge utstøting og realisere inkludering, og synlig deltagelse i arbeidslivet vil kunne bidra til å svekke seiglivede stereotyper om utviklingshemmede (Sudmann og Folkestad, 2015).

Antall personer i målgruppen nådd av prosjektet

55

Antallet personer som har fått jobb gjennom dette prosjektet er 55, men det antas at ca 5.000 personer i målgruppen personer med utviklingshemming og uføretrygd vil være aktuell i målgruppen på sikt (nasjonale tall).

Hensikten er jo også at dette bare skal være en begynnelse. Satsingen skal videreføres. Målet er 100 nye arbeidsplasser årlig. Effekten vil også tilkomme flere enn dem som får

jobb gjennom HELT MED-ordningen, blant annet deres familiemedlemmer, venner, kolleger, kunder osv.

Prosjektgjennomføring / metode

En grunnleggende idé ved ARBEID, HELSE OG UTVIKLINGSFREMNING er å skape et stort volum med arbeidsplasser. Det arbeidet starter ved dialog med ledelsen i hotell-, butikk-, cafe-, restaurantkjeder og andre kjeder i det private næringsliv, og ikke minst gjennom kontakt med ledelsen i kommuner og store offentlige organisasjoner.

Ledelsen i HR-avdelingene er sentral i dette arbeidet, sammen med leder, prosjektkoordinator og rådgiver i ARBEID, HELSE OG UTVIKLINGSFREMNING. Oppgaver som utføres godt av personer med utviklingshemming i en lokal enhet, vil kunne inspirere og overbevise ledelsen i en annen tilsvarende lokal enhet om at dette kan være hensiktsmessig. I prosjektet bidrar vi til å skape arbeidsplassene, gjør nødvendige avklaringer med tillitsvalgte / fagforeninger, rekrutterer de best egnede personene med utviklingshemming, og bidrar til en oppfølging av både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det er utarbeidet en trinnvis fremgangsmåte, som har vist seg svært effektiv for etablering av arbeidsplassene, rekruttering og oppfølging.



- Sentrale / regionale avtaler
- Lokale avtaler i privat og offentlig sektor
- Fadder
- Opplysning, rekruttering, motivering
- Utlysning, intervju, referansesjekk, intervju nr 2
- Fire ukers betalt arbeidspraksis
- Vurdering
- Informasjonsmøte
- Fast jobb
- Oppfølging

Prosess

Resultater og resultatvurdering

55 personer har fått fast jobb gjennom HELT MED i dette prosjektet.

11 har sluttet eller skiftet jobb.

Det er etablert HELT MED-arbeidsplasser i 20 kommuner (i tillegg til Oslo, Bergen og Stavanger)

Som beskrevet i søknaden har HELT MED modellen blitt prøvd ut i Bergen kommune i 2017, og midlene fra Stiftelsen Dam skulle benyttes til iverksettelse av modellen i distrikts Norge. I brev datert 23.01. 2018 gjør vi oppmerksom på at vi gjennom midler fra Bufdir kan iverksette modellen HELT MED også i Oslo og Stavanger. Midler gjennom statsbudsjettet til og med 2020 ble også utelukkende benyttet til aktiviteter i de tre nevnte byene. Midlene fra Extrastiftelsen har utelukkende blitt benyttet til distriktssatsing. Distriktssatsing omfatter i denne sammenheng *alt utenfor Stavanger, Oslo og Bergen*.

Å etablere arbeidsplasser, rekruttere personer med utviklingshemming og følge opp arbeidstakere og arbeidsgivere utenfor de store byene gir spesielle utfordringer som krever egne løsninger. Disse utfordringene har vi funnet løsninger på i dette prosjektet.

Det angitte målet i søknaden var at vi skulle skaffe jobb til 30-40 personer med utviklingshemming i privat og offentlig sektor i distrikts Norge i perioden 2018-2020. Vi har oppnådd at 55 personer har fått fast jobb.

Status knyttet til mål om 30-40 arbeidsplasser til personer med utviklingshemming i privat og offentlig sektor i distrikts Norge i perioden 2018-2020:

Nedenfor viser vi oversikt over arbeidsplasser i hver enkelt kommune. På hver av arbeidsplassene er det ansatt 1-5 personer gjennom HELT MED-ordningen.

ARENDAL

Arendal kommune, sykehjem (vaskeri)
Kiwi Bjorbekk

ASKER

McDonald's Asker, Askerveien 71
Stendi, Risenga bo- og omsorgssenter

ASKØY

Kiwi Storebotn

BÆRUM

Bærum kommune, Rega - regionalt aktivitetssenter, Høyrabben 4

BODØ

Nordlandssykehuset HF, preanalytisk enhet
Nordlandssykehuset, senter for drift og eiendom, Panorama Cafe
Scandic Havet, Tollbugata 5

FØRDE

Scandic Sundfjord, Storehage 2

GRIMSTAD



Grimstad kommune, Feviktun bo- og omsorgssenter

KLEPP

Coop Mega Klepp, Jærhagen, K.K. Kleppesveg 1

KRISTIANSAND

Kristiansand kommune - Bispegra omsorgssenter, Bispegra 45

Kristiansand kommune - Stener Heyerdahl omsorgssenter, Kristian IV gate 39

Kristiansand kommune - Straitunet omsorgssenter, Setesdalsveien 277

Scandic Bystranda Kristiansand

SANDEFJORD

McDonalds, Fokserød (Torp)

SANDNES

Gand videregående skole

Sandnes kommune - Rådhuset, Rådhusgata 1

Sandnes kommune - Rovik bo og aktivitetssenter, Åsveien 123

Sandnes kommune - Sandnes helsesenter, Parkveien 2

Sandnes kommune - Trones bolig og eldresenter, Jadarveien 2

Sandnes kommune - Åse bo og aktivitetssenter, Solbakken 2

SKI

Frambu kompetansesenter for sjeldne diagnoser, Sandbakkveien 18

SOLA

Avinor, Stavanger lufthavn

STJØRDAL

Scandic Hell, Sandfærhus 22

TROMSØ

Scandic Ishavshotell, Fredrik Langesgate 2

TRONDHEIM

Scandic hotell Bakklandet, Nedre Bakklandet 60

Scandic Lerkendal, Klæbuveien 127

Scandic Nidelven, Havnegata 1-3

Trondheim kommune, Charlottenlund Helse- og velferdssenter, Yrkesskolevegen 21
Trondheim kommune - Dragvoll Helse- og velferdssenter, Gamle Jonsvannsveien 51
Trondheim kommune, Havstein Helse- og velferdssenter, Havsteinekra 4
Trondheim kommune - Ladesletta Helse- og velferdssenter, Lade alle 80
Trondheim kommune, Munkvoll Helse- og velferdssenter, Selsbakkvegen 28
Trondheim kommune - Ranheim Helse- og velferdssenter, Ranheimsvegen 177
Trondheim kommune, Tiller Helse- og velferdssenter, Østre Rosten 51A
Trondheim kommune, Zion Helse- og velferdssenter, Ole Hogstads veg 16

TØNSBERG

McDonalds, Nedre Langgate

VOSS

Kiwi Palmafossen, Tjukkebygdvegen 16

ØYGARDEN

PitStop, Sartorveien 12

Øygarden kommune, Straume bu- og helsesenter, Blombakkane 3

Øygarden kommune, Kvednatunet (sykehjem), Kvernaturvegen 9

I prosjektperioden har vi også tatt sikte på å påvirke sentralt regelverk og støtteordninger, slik at det skal bli enda lettere for aktører i privat og offentlig sektor å opprette stillinger for personer med utviklingshemming.



Status knyttet til endring av sentralt regelverk og støtteordninger (perioden fra oppstart til 31.12. 2020):

1. Vi har hatt møter med en rekke politikere i Arbeids- og sosialkomiteen, og har arrangert halvdagssamling om HELT MED for stortingspolitikere fra regjeringspolitikere i Arbeids- og sosialkomiteen.
2. Vi har hatt møte med kultur- og likestillingsminister Trine Skei Grande om status og videreføring av HELT MED
3. Vi har arrangert Norges første jobbmesse for utviklingshemmede (gjennomført i Asker), hvor to av statsrådene åpnet messen sammen (Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie og Familieminister Kjell Ingolf Ropstad).
4. Vi har invitert politikere til å være med på markering av nye HELT MED arbeidsplasser, blant annet deltok stortingspolitiker Arild Grande (A) på markering av de første fem faste ansettelsene i Trondheim. Statssekretær Guro Angel Gimse var med på å markere beslutningen i Trondheim kommune om å ansette 15 personer på sykehjem gjennom HELT MED-ordningen.
5. Vi har utarbeidet og sendt dokument til Arbeids- og sosialdepartementet, Arbeids- og velferdsdirektoratet samt stortingspolitikere i Arbeids- og sosialkomiteen om hvordan VTA-S midler (varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet) kan benyttes til oppfølging av personer med utviklingshemming i ordinært arbeidsliv (knyttet til HELT MED).
6. Vi har hatt flere møter med statssekretærer i Arbeids- og sosialdepartementet om hvordan HELT MED kan og bør videreføres.
7. HELT MED vant i 2020 sosiologforeningens praksispris og Stiftelsen DAMs Helsepris. Begge deler brukes aktivt for å påvirke politikken for arbeidsinkludering, der HELT MED kan få en naturlig plass.

Modellen er godt forankret i LOs ledelse, og har blitt utviklet i samarbeid med en rekke fag- og forskningsmiljø. Modellen har også blitt svært godt tatt imot av blant annet politikere på Stortinget og brukerorganisasjoner.

Oppsummering og videre planer

Det er innvilget 10,8 millioner øremerket over statsbudsjettet for å utvide HELT MED i 2021.

I løpet av 2021 skal 180 personer med utviklingshemming ha fått jobb gjennom HELT MED-ordningen

NHO og sentrale politikere jobber for forskriftsendring i NAV, som vil muliggjøre at oppfølgingskostnadene i HELT MED i fremtiden finansieres av NAV.

Når dette skjer vil HELT MED kunne skape mer enn 100 nye arbeidsplasser for personer med utviklingshemming hvert år.

LO, fem av deres fagorganisasjoner + Delta bidrar til å videreutvikle HELT MED-modellen

Vi fortsetter arbeidet med å forankre modellen i aktuelle direktorat, departement, politiske partier, fagforeninger og NHO.

Produkter i prosjektet (for eksempel bøker, brosjyrer, filmer, nettsider med mer)

Vi har fått omfattende pressedekning Det er skrevet 65 artikler (aviser magasiner, blogg) om HELT MED <https://heltmed.no/de-gode-historiene/artikler-om-helt-med>

I tillegg har NRK, TV 2, TV BRA med flere laget 24 videoinnslag om HELT MED <https://heltmed.no/de-gode-historiene/videoer>

Vi har utviklet ny nettside for HELT MED www.heltmed.no

Vi har skrevet 68 nyhetssaker på våre nettsider <https://heltmed.no/de-gode-historiene/nyheter-fra-helt-med>, og enda flere saker er publisert på vår Facebookside <https://www.facebook.com/heltmed>

Det er utarbeidet en rekke brosjyrer om HELT MED, hvorav fem er tilgjengelig på våre nettsider <https://heltmed.no/om-helt-med/brosjyrer-og-skjema> knyttet til prosjektet.

65 artikler andre har skrevet om HELT MED, 68 artikler vi selv har skrevet, 24 videoreportasjer, fem brosjyrer, ny nettside

Tidsplan og begrunnelse for avvik / endringer i prosjektet

I 2018 rapporterte vi om at ansettelsene kom på plass senere i året enn vi hadde forventet. Vi hadde feilberegnet hvor trege en del prosesser kan gå, med tanke på beslutninger i privat næringsliv og offentlig sektor. Dette tok vi igjen i slutten av 2019. Deretter skapte koronakrisen utfordringer med forsinkelser. Likevel har vi oppnådd høyere måltall enn skissert i søknaden til Ekstrastiftelsen / Stiftelsen Dam.

Andre relevante opplysninger

Vi har profilert prosjektet godt blant annet på arrangement på Arendalsuka både i 2018 og 2019, og har deltatt på flere store konferanser for å fortelle om HELT MED.

Det er planlagt to HELT MED-arrangementer på Arendalsuka i 2021.

I prosjektperioden har flere aktører hatt følgeforskning på HELT MED. Det meste av dette publiseres i boken «Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming», som utkommer på Universitetsforlaget 29.3.2021. HELT MED modellen blir løftet frem som svært vellykket.

Gjennom modellen skal utviklingshemmede

- få samme *muligheter* som andre til å velge blant jobber de er interesserte i
- oppleve at de gjennom deltakelse i arbeidslivet er *inkludert og deltakende* i samfunnet, på lik linje med andre
- oppleve at de er til *nytte* for andre

Modellen sikrer god tilrettelegging og oppfølging, og er kostnadseffektiv.

- Arbeidsgiver og arbeidstaker får solid oppfølging fra jobbspesialist gjennom hele arbeidskarrieren.
- HELT MED koster mindre enn ¼ av rimeligste realistiske arbeidsinkluderingsalternativ; varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA-S).
- Når vi når målet om 1.000 arbeidsplasser innen 10 år, er tiltaket **hvert eneste år 170 millioner kroner rimeligere** enn varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet.

Med vennlig hilsen



Jarle Eknes

Daglig leder, spesialist i klinisk psykologi / habilitering