



Ti tips til god arbeidsinkludering

For at flere som står utenfor arbeidslivet skal få jobb er det viktig at bedrifter tilbyr arbeidstrening som gir god opplæring, erfaring og referanser fra Norge.

Ny sjanse, Kvalifiseringssenter for innvandrere



BERGEN
KOMMUNE



I. Vær tydelig på din bedrifts behov

- Vær tydelig på hvilken kompetanse, ferdigheter og personlige egenskaper en ansatt hos dere bør ha.
- Si gjerne litt om bedriftens visjoner og verdier.
- Fortell hvilke forventninger dere har til samarbeid med Nav og hvordan Ny Sjanse best kan bistå dere når en kandidat er på opplæring.
- Det er viktig for Nav å få vite rekrutteringsbehovet i deres bedrift og hvilke ressurser dere er ute etter.



2. Avklar mål og forventninger før oppstart

- Sammen med kandidat avklares mål og forventninger i forkant. Målene kan endres underveis, men det er viktig at dere, arbeidssøker og Ny sjanse til enhver tid har en felles forståelse av hva som er mål og forventninger.
- Dere tar hensyn til at arbeidssøker trenger tid til opplæring.
- Dere hjelper arbeidssøkeren til å forstå de ulike arbeidsoppgavene i bedriften, også de arbeidsoppgaver kandidaten ikke skal utføre
- Dere hjelper arbeidssøker å forstå hvordan arbeidsfordelingen er organisert. Mange kandidater er usikre på hvor grensen mellom «å yte det lille ekstra» og «å blande seg i ting de ikke har noe med» går. Det er viktig at arbeidssøker får hjelp til å forstå hvordan ansatte i din bedrift liker å løse arbeidsoppgavene.
- Dere er tydelige på hva som blir lagt vekt på når dere ansetter nye medarbeidere.
- Dere gir kandidaten en arbeidsbekreftelse og en referanse etter endt arbeidstreningsperiode.

3. Arbeidsplassen må være forberedt

- De ansatte er informert om hvem som kommer inn i praksis. Det er en fordel at de ansatte kjenner til arbeidssøkerens mål og motivasjon for arbeidstreningen.
- Leder har valgt ut en eller to hovedkontakter blant de ansatte som tar et spesielt ansvar for opplæring av arbeidssøker. Det er avgjørende at hovedkontakten er positiv til å ta på seg denne oppgaven.
- Praktiske forhold som for eksempel nøkler, skap, uniform, datatilgang er på plass første dagen. Det oppleves godt å bli regnet med.



4. Ny sjanse vil bidra gjennom hele løpet

- Dere forholder dere til samme veileder gjennom hele perioden. Ha lav terskel for å ta kontakt. Vi vil gjerne være en ressurs i samarbeidet.
- Veileder er lett tilgjengelig på telefon/epost og vil av og til komme på besøk på arbeidsplassen
- Vi vil samarbeide med dere for å lage planer for opplæringen som kan styrke arbeidssøkers ressurser og ferdigheter.
- Vi tar ansvar for å skrive ut planer og avtaler vi er blitt enige om.
- Vi kan også hjelpe til med å forklare og oversette eventuelle opplæringsplaner/interndokumenter som arbeidssøker må kjenne til dersom de ikke har språklige forutsetninger til å forstå disse.
- Vi vil samarbeide for å finne løsninger på eventuelle utfordringer.
- Vi tar ansvar dersom arbeidssøker trenger hjelp til saker som ikke har direkte med arbeidsforholdet å gjøre.
- Vi sørger for at alle formaliteter som saksgang og vedtak i Nav, politiattest, helseattest blir ordnet.
- Vi informerer om virkemidler som Nav kan tilby deres bedrift.

5. Skap en god kultur for inkludering

- Leder bør bruke tid på å bli kjent og presenterer den nye medarbeider for alle kollegaene. En god mottagelse og en opplevd følelse av inkludering har mye å si for motivasjon, trygghet og muligheten for å gjøre en god jobb.
- Kandidaten får en fast person som tar lunsj sammen med den nye kollegaen i begynnelsen og inkluderer vedkommende i pauser.
- Arbeidssøker blir inkludert i for eksempel planarbeid, rapportmøter – og sosiale aktiviteter som planlegges på arbeidsplassen.
- Dere forventer at kandidaten deltar i arbeidsfellesskapet, og at dere reagerer hvis arbeidssøkeren trekker seg unna sosiale sammenhenger.
- Arbeidsgiver/kollegaer legger merke til og kommenterer når arbeidssøker gjør en god jobb.



6. Gi støtte til norsktrening

- Det er vanlig at folk forstår mer enn de klarer å uttrykke muntlig når de lærer et fremmedspråk. Mange lærer raskere norsk når de får praktisere språket på en arbeidsplass.
- Snakk med arbeidssøker når dere jobber. Uformelle samtaler i lunsjen er et godt sted å bruke språket.
- Spør om dere snakker i passelig tempo og gi arbeidssøker tid til å svare.
- Bruk et enkelt språk uten for mange fremmedord og bisetninger.
- Dersom dere er usikker på om arbeidssøker har forstått det dere har sagt kan dere gjerne spørre om vedkommende kan gjenta beskjeden. Dette kan være en fin mulighet til å oppfordre til samtale, samtidig som dere får bekreftet at de har forstått det dere sa.
- Bilder og illustrasjoner kan være nyttig hjelp når dere forklarer bransjeord. Vi kan hjelpe til med å lage ordbøker som er nyttig på arbeidsplassen.
- Norsklærer på Ny sjanse kan tilby individuell norskopplæring på arbeidsplassen.

7. Arbeidsoppgaver med økende krav til mestring

- En individuell opplæringsplan blir laget i samarbeid med veileder på Ny sjanse, slik at arbeidssøker kan komme nærmere mål om arbeid. Det er tydelig hvilke oppgaver som er viktig å mestre for å bli kvalifisert for jobb.
- Dere kan ta utgangspunkt i opplæringsplaner som brukes av alle nyansatte. Ny sjanse kan bidra til at eventuelle språklige utfordringer blir oversatt og forstått.
- Dere spør hva arbeidssøker liker å gjøre, da er det lettere å bygge på dens ressurser og tidligere erfaringer.
- Dere gir nødvendige arbeidsoppgaver med økende vanskelighetsgrad. Dette skaper trygghet og mestring.



8. Kontinuerlig oppfølging og evaluering

- Arbeidssøker trenger fortløpende og tydelige tilbakemeldinger på arbeidet de gjør – sett i forhold til de mål og forventninger som ble avtalt ved oppstart.
- Legg gjerne vekt på å gi positive tilbakemeldinger.
- Oppfølgingen skjer i samarbeid med veileder på Ny sjanse. Det er lav terskel for å ta kontakt.
- Hovedregelen er at det avtales faste månedlige evalueringsmøter. Det avtales på forhånd hva som skal tas opp på slike møter. Ny sjanse vil ha forslag til slike tema, men at også dere tar opp det som er aktuelt i deres bedrift. Det er viktig at det avtales hvilke mål arbeidssøker skal jobbe med i neste periode, slik at det blir mulig å måle progresjon.

9. Åpenhet og interesse

- Den nye kollegaen har med seg kunnskap, erfaringer og nye ideer som arbeidsplassen kan lære og ha nytte av. Arbeidssøker har sett andre måter å gjøre ting på og kan bidra med nye friske øyne til at positive endringer skjer på arbeidstedet.
- Vær nysgjerrig på den nye kollegaen din. Vis interesse, prat og prøv å finne felles referanser.
- Vær lyttende og positiv, og få kunnskap om arbeidssøkers kulturelle verdier og om forholdene i hjemlandet.
- Vær følsom og oppmerksom for hvordan egne og andres kulturelle normer og verdier, kan påvirker forståelse og samhandling.



10. Arbeidstrening er en rekrutteringsarena

- Gjennom praksisperioden får dere tid til å bli kjent med arbeidssøker, og dermed mulighet til å finne den rette personen for bedriften.
- Bedriften får også mulighet til å gi opplæring uten kostnader.
- Arbeidssøker ønsker å bli vurdert opp mot evt. ledige stillinger.
- Nav kan tilby lønnstilskudd ved ansettelse.
- Ny sjanse kan tilby oppfølging i etterkant av en ansettelse.
- Når din bedrift tar imot en arbeidssøker som får mulighet til å lære et yrke og bli bedre i norsk tar dere et viktig samfunnsansvar.

Ti tips for god arbeidsinkludering:

1. Vær tydelig på din bedrifts behov
2. Avklar mål og forventninger før oppstart
3. Arbeidsplassen må være forberedt
4. Ny sjanse bidrar gjennom hele løpet
5. Skap en god kultur for inkludering
6. Gi støtte til norsktrening
7. Arbeidsoppgaver med økende krav til mestring
8. Kontinuerlig oppfølging og evaluering
9. Åpenhet og interesse
10. Arbeidstrening er en rekrutteringsarena

Kontaktinfo til Ny sjanse:

Epost: postmottak.nysjanse@bergen.kommune.no
Telefon: 55568930/94502513/94534984
Adresse: Nygårds gt. 6, 5015 Bergen