

Dags för jobb – arbetsgivare i centrum

Nordens Välfärdscenter

Inspirationshefte

Goda exempel på arbete till personer
med funktionsnedsättningar i Norden





norden

Nordens Velfærdscenter

Dags för jobb – arbetsgivare i centrum
Goda exempel på arbete till personer
med funktionsnedsättningar i Norden

Udgivet af
Nordens Velfærdscenter
www.nordicwelfare.org
© maj 2014

Forfatter:
Sophie Heine

Redaktion:
Maarit Aalto
Helena Lagercrantz
Marianne Smedegaard

Ansvarlig udgiver:
Direktør Ewa Persson Göransson

Grafisk design: Lasse Winther Wehner
Forsidefoto: Sophie Heine
Tryk: Navii AB

ISBN: 978-87-7919-100-6

Oplag: 500

**Nordens Velfærdscenter
Sverige**

Box 22028, 104 22 Stockholm, Sverige
Besøgsadresse: Hantverkargatan 29
Tel: +46 8 545 536 00
info@nordicwelfare.org

**Nordens Velfærdscenter
Danmark**

Slotsgade 8, DK-9330 Dronninglund, Danmark
Tel: +45 96 47 16 00
nvcdk@nordicwelfare.org

**Nordens Velfærdscenter
Finland**

Annegatan 29 A 23, FIN-00100 Helsingfors, Finland
Tel: +358 9 694 8082
nvcfi@nordicwelfare.org

Rapporten kan downloades på:
www.nordicwelfare.org



Inledning

Personer med funktionsnedsättning har en betydligt lägre sysselsättningsgrad än den övriga befolkningen i Norden. Men många personer med funktionsnedsättning vill arbeta. FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar (artikel 27) och nationell funktionshinderpolitik i de nordiska länderna, påtalar betydelsen av att personer med funktionsnedsättning skall ha ett arbete. I led med detta pågår runtom i Norden arbete för att underlätta för personer med funktionsnedsättning att komma ut på arbetsmarknaden.

I detta inspirationshäfte är arbetsgivaren i centrum för att stimulera rekrytering och skapa arbetsmöjligheter för personer med funktionsnedsättning.

I det här häftet berättar sju arbetsgivare från hela Norden om erfarenheter av att anställa personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Arbetsgivarna representerar både privat och offentlig sektor. De berättar bland annat om hur de rekryterat, anställt och finansierat personal med funktionsnedsättning samt hur de har mött utmaningar som de har ställts inför.

Syftet med häftet är att ge andra nordiska arbetsgivare inspiration och idéer inför rekrytering av medarbetare med funktionsnedsättning. Berättelserna visar att det med engagemang, empati och enkla medel går det att skapa en arbetsplats som ökar kompetensen och de positiva konsekvenserna för företag och för offentliga arbetsplatser samt för arbetstagen med funktionsnedsättning.

Samtidigt som häftet vill inspirera, vill det uppmana arbetsgivare att berätta om sina behov och sina villkor. Rätt kunskap om hur arbetslivet faktiskt ser ut, är en av de faktorer som krävs för att samhället ska kunna utforma bra stöd till arbetsgivare. Häftet grundar sig på intervjuer gjorda under 2013. Efter varje beskrivning presenteras kort framgångsfaktorer, som bidragit till ökade möjligheter till arbete för personer med funktionsnedsättning.

Projektledare för projektet Utbildning och Arbete, där inspirationshäftet ingår, är Maarit Aalto, Nordens Välfärdscenter. Projektets övriga medansvariga är administrationschef Marianne Smedegaard och kommunikationschef Helena Lagercrantz. Skribent har varit Sophie Heine, frilansjournalist.

Maarit Aalto

DAGS FÖR JOBB ARBETS GIVARE I CENTRUM



Dags för jobb
– arbetsgivare i centrum

INDHOLD

SIDE 7 Arbetsgivarens röst viktig

SIDE 9 Arbetsgivares berättelser
"Det ska vara en win-win-win"
Fredells Byggvaruhus, Sverige

SIDE 14 Rejäl kompetens och rejäla krav
Upplands-Bro kommun, Sverige

SIDE 17 Motivation viktigare än pengar
Seinäjoen Ilmastointi Oy, Finland

SIDE 20 Behov ger expertkunskap
Försäkringsbolaget Tryg, Danmark

SIDE 23 Måltall första steg till inkludering
Statens vegvesen, Norge

SIDE 26 Framgångar genom systematisk inkludering
Nille företaget, Norge

SIDE 30 Jobb – en fråga om att bidra
Advania, Island

SIDE 33 Rekrytering med många möjligheter
Sammanfattning

SIDE 35 Råd och tips

SIDE 36 Om projektet

Arbetsgivarens röst viktig



Foto: Nadia Eredahl

Arbetsgivaren är i centrum då det gäller att skapa arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning. Det är arbetsgivaren, som erbjuder arbete, men som också bidrar till flexibel anpassning på arbetsplatsen för personer, som behöver det. Men vad tycker arbetsgivare generellt om att ha personer med funktionsnedsättning i personalen? Svaren varierar. Men vilka de än är, är de viktiga.

För att samhället ska kunna stötta arbetsgivare i deras arbete med att inkludera personer med funktionsnedsättning måste det bli känt dels vad arbetsgivare tycker, dels hur deras villkor ser ut, menar forskare.

Inställningen varierar, visar studier som redovisas i rapporten *Et arbeidsmarked for alle?* (Nordens Välfärdscenter, 2013, <http://www.nordicwelfare.org/Publications/Et-arbeidsmarked-for-alle>). En faktor som spelar roll för inställningen är om personen med funktionshinder redan är anställd eller ska nyrekryteras. Om vederbörande redan är anställd tenderar arbetsgivare att se mer positivt på personer med funktionsnedsättningar. Om det däremot handlar om att ny medarbetare ska in i gruppen, är man mer skeptisk.

Vidare känner sig arbetsgivare mer trygga i mötet med personer med fysiska funktionsnedsättningar än med psykiska. Fysiska funktionsnedsättningar är lättare att kompensera för, menar arbetsgivarna. Psykiska funktionsnedsättningar skapar osäkerhet. Men teorin skiljer sig från verkligheten. Medan många arbetsgivare är villiga att ge praktik, ofta finansierade med bidrag från staten, är de inte lika villiga att erbjuda anställning. Men anställningsviljan skiljer sig mellan olika arbetsgivare. Företagsledare som har haft medarbetare med funktionsnedsättning som har fungerat bra och passat gott in på arbetsplatsen, är mer villiga än ledare som inte har samma goda erfarenhet, eller inga erfarenheter alls.

För att på rätt sätt kunna stötta arbetsgivare i deras arbete med inkludering av olika personer, är det viktigt att få reda på vad arbetsgivare tycker. Men enligt forskare måste samhället skaffa sig mer kunskap än så. Det är inte bara inställningen hos arbetsgivare som bör granskas, påpekar forskare. Även deras villkor bör studeras. För att hjälpa arbetsgivare och forma stödåtgärder måste staten och organisationer ta reda på mer om hur företagen och arbetslivet fungerar. De som vill stötta arbetsgivare måste fråga. Arbetsgivare måste berätta. Samtidigt som arbetsgivare kan lära samhället, kan de lära varandra. I det här häftet ställer några arbetsgivare sin vardag till förfogande.

Arbetsgivares berättelser

Fredells Byggvaruhus, Sverige

Mikael Tännadal

Det ska vara en win-win-win.

Foto: Sophie Heine



För byggföretaget Fredells finns inga hinder. Med informationsmejl till ordinarie personal, nya enheter och färgade lappar, har företaget skapat en arbetsplats som inkluderar personer med funktionsnedsättning - och tar tillvara det bästa hos alla.

Mikael Tännadal, chef för avdelningen för Godskontroll/Varuplock och ansvarig för handledning av personer med särskilda behov på Fredells Byggvaruhus i Nacka utanför Stockholm, vet precis vad som ska känneteckna anställningar av personer med funktionsnedsättning.

– Det ska vara en situation av "win-win-win", säger Mikael Tännadal som tillbringar sina dagar på såväl sitt kontor som i det stora lagret, där några av medarbetarna med funktionsnedsättning arbetar. Det ska vara en besparing för företaget, en vinst för samhället och ett lyft för individen.

Fredells Byggvaruhus, som har 220 anställda och omsätter 650 miljoner kronor om året, har tagit emot personer med funktionsnedsättning sedan år 2009. Idag har företaget åtta anställda med olika typer av särskilda behov. Ofta talar man om diagnoser i samband med personer med funktionsnedsättning. Men Mikael Tännadal ser inte diagnoserna. Han ser individerna.

– Många börjar som praktikanter och får sedan ofta anställning som varuplockare, säger Mikael Tännadal. Under arbetets gång märker man förmågorna och en arbetstagare t.ex. är mycket serviceinriktad och hjälper de nya praktikanterna på ett mycket bra sätt.

Rekryteringen av medarbetare med funktionsnedsättning sker med hjälp av konsultföretaget Misa, Arbetsförmedlingen och Ungstöd, ett företag som förmedlar arbete till unga personer med särskilda behov. Organisationerna har erbjudit praktikanter som Fredells efter sedvanliga intervjuer har anställt.

BÖRJAT SOM PRAKTIK

Tjänsterna har så gott som alltid börjat som oavlönad praktik. När de sedan har övergått till anställningar har det varit i form av lönebidragsanställningar och utvecklingsanställningar, finansierade av lönebidrag.

Alla som har kommit till Fredells har börjat som varuplockare. De har arbetat med att plocka upp varor i butiken som har ca 25000 olika artiklar. Medan de flesta har förblivit varuplockare finns det dock några som fått nya arbetsuppgifter. Det gäller att vara lyhörd och se vem som trivs var, påpekar Mikael Tännadal. En av medarbetarna, 39-åriga Jaan Must, fick efter en tid en ny uppgift; ansvar för avfallshanteringen. Han grovsorterade avfall från butiken i olika containrar. Tack vare hans noggranna och tålmodiga arbete kunde Fredells ta bort den container för allmänsopor som av tradition stått på kundparkeringen i många år. Och där sparades 200 000 kronor per år, vilket bl.a. användes för att hyra in en egen truck till Jaan.

INFORMATION VIKTIG

Det första Fredells gör när företaget tar emot nya medarbetare med funktionsnedsättning är att välja lämpliga arbetsuppgifter. Hittills upplöckning av varor varit den bästa uppgiften. Inför anställning av personal med funktionsnedsättning är det viktigt att informera övrig personal. Alla ska veta att de nya kommer och vilka de är, betonar Mikael Tännadal. För att jämställa de nya med övrig personal och höja deras status gjorde Mikael Tännadal för ett par år sedan en omorganisation. Han bildade en särskild arbetsgrupp, Team Varuplock. Känslan av att vara en egen enhet stärkte de anställda i gruppen och den övriga personalen förstod att de nya medarbetarna hade en definierad plats i företaget.

Anställningar av personer med funktionsnedsättningar har ställt Fredells inför en del utmaningar.

Den första är att finna lämpliga placeringar. Det gäller att hitta uppgifter som är lagom svåra. Alltför enkelt arbete blir alltför tråkigt, påpekar Mikael Tännadal.

En annan utmaning har varit att få övrig personal att förstå de nyanställdas särdrag och behov. Då företaget anställde den första personen med funktionsnedsättning 2010, efter ett års praktik, var delar av den befintliga personalen något skeptisk. Vissa medarbetare hade behov av att markera sin egen ställning i företaget. Botemedlet mot detta var information, insåg Mikael Tännadal. Tiden innan de nya skulle komma, sände han ett flertal mejl till där han berättade om de nyanställda och deras situation.

– I samtal med ordinarie personal talade jag också om att de nya personerna är lika mycket "anställda" som alla andra, berättar Mikael Tännadal.

En tredje utmaning har varit de nyanställdas uppförande, exempelvis någon hade ett stort behov av att krama andra. Det passar inte i Fredells företagskultur. En del medarbetare i personalen upplevde det som obehagligt. Mikael Tännadal tog tag i problemet. Eftersom det var svårt att veta vad precis alla tyckte om kramandet var det bättre att "inte krama någon över huvudet taget", sade Mikael Tännadal. Vid sidan av att informera själv, tog Fredells stöd av Misa, som haft fortlöpande kontakt med den anställde. Handläggare på Misa träffade regelbundet de nyanställda och berättade för dem om hur det vanligtvis går till på en arbetsplats.

Ytterligare en utmaning har varit att lära de nyanställda att förstå arbetets art. Jaan Must, exempelvis hade till att börja med inte klart för sig att återvinningen var ett smutsigt arbete. Vid gemensamma frukoststunder och i lunchrummet

var det inte så uppskattat av arbetskamraterna. Mikael Tännadal åtgärdade problemet och pratade om saken.

I olika sammanhang har stödet från Misa eller från arbetstagarens stödboende varit viktigt.

FÄRGADE LAPPAR ISTÄLLET FÖR TEXT

Det finns ett antal faktorer som gör att anställning av personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga, kan bli lyckosam, menar Fredells. För det första krävs det att ledningen har förståelse för den nya gruppen. Ledningen måste ha tålamod och inte ställa alltför höga krav. Det är viktigt att tänka långsiktigt och inte räkna med ekonomisk vinst omgående, säger Mikael Tännadal. Vidare måste de nyanställda behandlas på samma sätt som ordinarie personal. De måste betraktas som jämnbördiga.

– Många av dem saknar självförtroende, påpekar Mikael Tännadal.

Det gäller också att kunna tänka flexibelt och hitta på nya lösningar. Det kan handla om att upprätta nya arbetstider eller inrätta flexitider. Men det kan också handla om att hitta praktiska lösningar. Mikael Tännadal tänkte flexibelt. För att även personer med lässvårigheter skulle kunna orientera sig, bytte han exempelvis ibland ut skriftliga kallelser med information i kalendrar där olika typer av möten motsvarade olika färger.

Den vinst som Fredells har gjort, kan inte enbart mätas i pengar, påpekar Mikael Tännadal. Den har också andra dimensioner. En är kunskapsspridning. Genom att ta in människor med olika bakgrund och olika egenskaper visar Fredells för både anställda och kunder att företaget är en spegel av samhället.

De nya anställningarna har också gett en kontinuitet på ett sätt som andra nyanställningar kanske inte skulle göra. De nya stannar en längre tid. Personer med funktionsnedsättning är ofta inte bara präglad av sin funktionsnedsättning, säger Mikael Tännadal. De lider också av utanförskap. Det gäller att se båda dessa sidor vid inkluderingen. Gör man det kan det gå som för Fredells då företaget anställde Jaan Must.

– Han är vår mest lyckade anställning, konstaterar Mikael Tännadal.

Foto: Sophie Heine



Jaan Must

Jaan Must, 39 år, Fredells Byggvaruhus "Det är viktigt att arbetsgivaren förstår"

"En bra arbetsgivare ska vara snäll. Han ska kunna kompromissa och inte säga saker som kan misstolkas. Det är svårt när människor informerar och man inte förstår sammanhanget. Då måste man gissa och så gör man på det sätt man själv tycker är bra, men det är kanske inte rätt. Om man till exempel ska ha ett möte klockan tio måste man få reda på var det ska äga rum. Vårt varuhus, till exempel, är stort. Och om man får ett uppdrag att fylla exempelvis bara en container måste man få reda på vilken som är mest akut. Det är viktigt att arbetsgivaren förstår situationen. Jag till exempel har dyslexi. Jag har svårt att läsa och skriva. Jag får sällan skriftliga instruktioner, och de jag får är korta. Det är bra. På så sätt kommer jag inte i situationer där det blir alltför svårt för mig."

Framgångsfaktorer, som underlättar inkludering för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden – en sammanfattning

- Det gäller att se individerna, inte diagnoserna
- Från praktik till anställning så att arbetsgivaren kan lära känna de nyanställda
- Information till all personal ökar förståelsen i organisationen
- Underlätta och anpassa arbetet med enkla hjälpmedel t.ex. färgade lappar
- Organisera t.ex. till en egen enhet som enheten "Teamplock" vilket ledde till statushöjning inom Fredells byggvaruhus

Rejäl kompetens och rejäla krav Upplands-Bro kommun, Sverige

Foto: Caroline Falkengren



När Upplands-Bro kommun anställer en person med en funktionsnedsättning anställer den inte en medarbetare med en diagnos. Det är något mer. "Det handlar om en person med en yrkeskompetens," säger Mikael Nissén chef för arbetsmarknadsenheten i Upplands-Bro kommun.

Upplands-Bro kommun, en kommun med cirka 24 300 invånare 30 kilometer nordväst om Stockholm, har idag runt 25 medarbetare med funktionsnedsättning och särskilda behov. Diagnoserna är bland annat psykiatriska sjukdomar som schizofreni och ADHD. Därtill finns i gruppen medarbetare med yrkesskador och missbruksproblem. Anställningarna är lönebidragsanställningar och så kallade OSA-anställningar. OSA (Offentligt Skyddat Arbete) är en stödform som kan ges till arbetsgivare inom offentlig sektor. Den anställning som

stödet täcker, är en vanlig anställning som anpassats efter arbetstagarens behov. Tanken är att anställningen ska kunna leda till arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen beslutar hur stor ersättningen ska vara. Beloppet grundas på arbetstagarens lön och arbetsförmåga. Arbetsgivaren söker om ersättning på arbetsförmedlingen, gör en bedömning av arbetsplatsen och arbetsuppgifterna och beslutar sedan om ersättningens storlek och varaktighet.

– Den här stödformen medger oss arbetsgivare att vara tillåtande, säger Mikael Nissén. Om en person har problem kan vi ha visst överseende med det eftersom vi vet vad det är för typ av problematik.

Kommunens rekrytering av personer med funktionsnedsättning har skett via arbetsförmedlingen. Det är förmedlingen som har kontaktat kommunen med förslag på arbetssökande.

– Det är inte vi själva som aktivt har sökt, påpekar Mikael Nissén. Men de förslag vi har fått har så gott som alltid passat.

För en tid sedan inrättade Upplands-Bro kommun en särskild enhet, arbetsmarknadsenheten. Det är bland annat arbetsmarknadsenheten som hittar arbetsuppgifter åt medarbetare med funktionsnedsättning. Idag arbetar personer med funktionsnedsättning främst inom olika servicefunktioner. Några kör ut matleveranser till äldreboenden och skolor, någon arbetar i ett snickeri och någon har vaktmästartjänster.

När en ny anställd med funktionsnedsättning kommer till kommunen, börjar arbetsledarna med att kartlägga den nye medarbetarens kompetenser och erfarenheter?

– Vi frågar oss om han eller hon kan gå rakt in i organisationen, säger Mikael Nissén. Ofta går det inte.

Sedan anpassas uppgifter och arbetsformer efter individen. Ofta handlar åtgärderna om att minska arbetstiden. Det gäller att inte lasta på alltför mycket arbete, påpekar Mikael Nissén. Gör man det finns det risk att det brister.

Inkluderingen berikar kommunen som arbetsplats. Övrig personal har kunnat se att alla människor är olika och har olika förutsättningar, påpekar Mikael Nissén. Det har gjort personalstyrkan mer ödmjuk.

Upplands-Bro anställer ingen på grund av att vederbörande har ett funktionshinder. Om det inte finns behov av arbetskraft finns det ingen anledning att ge någon jobb, säger

Mikael Nissén.

– Vi sysslar inte med välgörenhet. Vi anställer efter kompetens och ställer rejäla krav, vare sig medarbetaren har ett funktionshinder eller ej.

Framgångsfaktorer, som underlättar inkludering för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden – en sammanfattning

- Olika arbetsuppgifter inom kommunen erbjuds till personer med funktionsnedsättning via den nygrundade arbetsmarknadsenheten
- Medarbetares kompetenser och erfarenheter kartläggs och rejäla krav ställs på arbetstagaren
- Inkluderingen berikar kommunen som arbetsplats

Motivation viktigare än pengar Seinäjoen Ilmastointi, Finland

Foto: Johannes Jansson – norden.org



På företaget Seinäjoen Ilmastointi Oy är motivation viktigare än pengar. Företaget har under året flera personer med funktionsnedsättning eller långtidsarbetslösa arbetstagare, som innehar lärlingsavtal. "Flera har också fått förlängning av kontraktet och stannat fram till yrkesutbildningen är slutförd," säger Tuomas Hautaluoma, direktör för Seinäjoen Ilmastointi. Genom att det är vi som utbildar dem och låter dem varva teori och praktik får vi exakt den kompetens vi behöver.

Seinäjoen Ilmastointi är ett företag som underhåller luftkonditioneringsystem. Företaget ligger i Seinäjoki och har tio anställda. En del är anställda med ett så kallat lärlingsavtal. Genom det tillbringar de tiden på Seinäjoen Ilmastointi med att varva teori och praktik. Seinäjoen Ilmastointi har rekryterat lärlingarna genom Woodfox, ett bemanningsföretag som förmedlar arbetet till långtidsarbetslösa och personer med särskilda behov. Woodfox startade år 2003 och har idag ett femtiotal anställda vilka arbetar ute på olika arbetsplatser i Finland. Det är Woodfox som betalar de anställdas löner. Seinäjoen Ilmastointi hyr personalen från Woodfox, men företaget får också ett visst statligt lönestöd under lärlingsperioden. Stödet ligger på mellan motsvarande 45 och 450 svenska kronor i månaden. Det är inte mycket. Alla kan förstå att det inte är pengarna som driver Seinäjoen Ilmastointi att ta emot ungdomar med särskilda behov.

- Vi vill stödja ungdomar med funktionsnedsättningar, särskilt arbetslösa ungdomar och ungdomar med psykisk ohälsa, säger Tuomas Hautaluoma. Lärlingsavtalen ger oss chans att hjälpa och arbetstagaren en ökad arbetsmotivation.

För Seinäjoen Ilmastointi passar det bra att samarbeta med Woodfox. Woodfox vet vad Seinäjoen Ilmastointi arbetar med och har alltid presenterat passande kandidater.

- Rekryteringen genom Woodfox har under åren utvecklats till ett gott samarbete och det är en god erfarenhet, säger Tuomas Hautaluoma.

När de nyanställda väl är på plats, är Tuomas Hautaluoma noga med att det ska vara en öppen atmosfär. De nya medarbetarna ska våga tala öppet om vad de kan och vad de inte kan, säger han.

- Ofta föredrar de nyanställda med funktionsnedsättning att berätta öppet om det, säger Tuomas Hautaluoma. De bidrar till att arbetskamraterna bland annat förstår vilka krav de kan ställa.

För Seinäjoen Ilmastointis del betyder det mycket att ha personer med funktionsnedsättningar med i personalstyrkan. Eftersom de anställda är få, märks olikheterna tydligt. Det gör att stämningen i gruppen blir öppen och tolererande, menar Tuomas Hautaluoma, som också får en personlig vinst när han ser de anställda växa i arbetet.

- Genom det lär de sig också bemästra livet, säger Tuomas Hautaluoma.

Tuomas Hautaluoma pekar på ett antal faktorer som underlättar inkludering på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. För Seinäjoen Ilmastointis del är en av dem det långa samarbetet med rekryteringsfirman Woodfox. Att detta pågått en längre tid gör att det är stabilt och pålitligt. Flexibilitet och planering efter den anställdes behov är andra viktiga faktorer.

– Men det viktigaste är kanske att vara engagerad och känna ansvar för de ungdomar som det handlar om, säger Tuomas Hautauoma.

Framgångsfaktorer, som underlättar inkludering för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden – en sammanfattning

- Ett samarbete med rekryteringsfirma fungerar fint
- Lärlingsavtal – ett sätt att varva teori med praktik och arbetsgivaren lär känna personen
- Öppenhet viktig, då arbetsplatsen har få arbetstare och man arbetar nära varandra
- Flexibilitet och planering efter den anställdes behov är viktiga faktorer i sammanhanget

Behov ger expertkunskap

Försäkringsbolaget Tryg, Danmark



Foto: Tryg

Vem känner kundernas behov bättre än dem som har behoven själva? Det frågar sig försäkringsföretaget Tryg, som idag har knappt 60 personer med särskilda behov i sin arbetsstyrka.

Försäkringsbolaget Tryg anställer inte personer med funktionsnedsättning av medlidande.

– Vi anställer personer med funktionsnedsättning för deras kompetens, säger Birgitte Kofod Olsen, CSR-chef (chef för företagets ansvarstagande i samhället) i Tryg. Vi anställer dem för att arbete ökar deras egen livskvalitet och för att de har en positiv effekt på den övriga medarbetargruppen.

Tryg, som har huvudkontor i Ballerup, har 3 800 - 4 000

anställda. Ungefär 60 av dem är personer med funktionsnedsättningar. Rekryteringen började på allvar år 2011 då den riksomfattande kampanjen "Søg job – evner i fokus" ("Sök jobb – färdigheter i fokus") drog igång på initiativ av arbetsmarknadsminister Inger Støjberg tillsammans med funktionshindersorganisationer och ett antal andra aktörer däribland arbetslivs nätverket Virksomhedsforum for Socialt Ansvar. Kampanjen, som drevs under våren 2011 och sommaren 2012, syftade till att ge fler personer med funktionsnedsättning förvärvsarbete samt öka den fysiska tillgängligheten på arbetsplatserna. Kärnan var att fokusera på kvalifikationer och kompetens istället för begränsningar. En mängd aktiviteter såsom karriärdagar, workshops och inspirationsmöten hölls runt om i Danmark. Bokslutet blev bland annat att nästan 600 personer med funktionsnedsättning kom till något av inspirationsmötena, drygt 160 personer med funktionshinder deltog i en workshop, meddelar rapporten *Søg job – evner i fokus*. Drygt 60 av alla danska arbetsgivare fick mer kunskap om stödordningar vid anställning av personer med funktionshinder.

Tryg var ett av de företag som höll en karriärdag i samband med kampanjen. När Tryg öppnade dörrarna till huvudkontoret i Ballerup kunde besökarna möta 38-åriga May al Hawi, som som drabbades av polio som barn och även har läs- och skrivsvårigheter. Hon invandrade till Danmark som 16-åring. Fyra timmar om dagen, alla vardagar i veckan, har hon ansvar för receptionen.

May och de andre medarbetarna med funktionsnedsättning är en stor tillgång för företaget, menar Birgitte Kofod Olsen. När nästan en femtedel av alla danskar har någon form av funktionsnedsättning gäller det säkert också Trygs kunder, och med medarbetare som förstår kundernas förhållanden, kan de få bättre hjälp.

Det finns dock faktorer som arbetsgivare måste tänka på vid anställning av personer med funktionsnedsättning, påpekar Birgitte Kofod Olsen. Den ordinarie personalen måste bli medveten om de nya medarbetarnas situation. Hos Tryg är lösningen ofta information. Tryg erbjuder därför alla medarbetare att gå en workshop på en och en halv timme där de får information om hur man skapar lika möjligheter och garanterar lika bemötande av olika funktionshinder. Här får de anställda lära sig att konfronteras med fördomar. Men det är inte bara den ordinarie personalen som måste utbildas. Även de berörda medarbetarna måste få information om företagets kultur. Bland annat måste de lära sig att förhålla sig till de fördomar som trots allt fortfarande existerar. "Som spastiker

kan berätta att man inte kan skaka hand” säger Birgitte Kofod i rapporten Søg job – evner i fokus. “Det har jag varit med om.”

Framgångsfaktorer, som underlättar inkludering för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden – en sammanfattning

- Arbetsgivares intresse för att erbjuda arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning stimuleras på olika sätt. Kampanjer, workshops och karriärsdagar.
- Tryk erbjuder därför alla medarbetare att gå en workshop på en och en halv timme där de får information om hur man skapar lika möjligheter och garanterar lika bemötande av olika personer med funktionsnedsättning.
- Viktig att arbetstagare med funktionsnedsättningar också själva öppet informerar om sig själva.

Måltall första steg till inkludering Statens vegvesen, Norge

Foto: Sissel Frøberg



Minst fem procent. Så lyder bestämmelsen när Statens vegvesen anställer personer ur särskild definierade grupper, däribland personer med funktionsnedsättning.

Statens vegvesens policy för anställning av personer med funktionsnedsättning syns redan när organisationen annonserar efter personal. "E Staten tilstreber likestilling. Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Det er derfor et personalpolitisk mål å oppnå en balansert alders- og kjønnsammensetning og rekruttere personer med innvandrerbakgrunn og/eller nedsatt funksjonsevne" står det i en annons medan en annan avslutar "Dessuten arbeider vi aktivt for å rekruttere flere medarbeidere med nedsatt funksjonsevne," säger integreringsrådgivare Sissel Frøberg på Statens Vegvesen i Norge.

Mångfald är ett av nyckelorden i Statens vegvesens personal-

politik. Inom ramen för mångfaldsarbetet fokuserar den norska järnvägsoperatören, som har 6 500 anställda, på tre grupper: personer med invandrabakgrund, personer med funktionshinder och kvinnor i ledande ställning.

År 2010 fattade Statens vegvesen beslut om att 5 procent av alla nyrekryterade varje år, skulle vara personer med funktionsnedsättning eller invandrabakgrund.

Målsättningen realiserades omgående. År 2010 nyanställdes 14 personer med funktionsnedsättning och 43 personer med invandrabakgrund. År 2011 var antalet 20 + 47 och år 2012 fick 8 personer med funktionsnedsättning och 69 med invandrabakgrund tjänst hos Statens vegvesen. I alla de tre åren utgjorde de två målgrupperna tillsammans 7 – 10 procent av alla nyanställningar.

I rekryteringen av personer med funktionshinder annonserar Statens vegvesen bland annat på jobbsajten www.jobbressurs.no, en jobbportal för personer med funktionsnedsättning och har tätt samarbete med NAV, den norska arbetsförmedlingen och funktionshindersonsorganisationerna. Vidare är Statens vegvesen engagerad i Statliga mångfaldsnätverket, en sammanslutning av statliga myndigheter, däribland Tullverket och Skattemyndigheten, som arbetar med inkludering på en nationell nivå.

Statens vegvesen är ett så kallat IA-företag med IA-avtal. IA står för "Inkluderande Arbetsliv" och är en national dugnadsordning för att stödja arbetsgivare, bland annat när de som anställer personer med funktionsnedsättning. IA-avtalet är ett avtal mellan arbetsgivaren och NAV, Arbeids- og velferdsetaten, vilken bland annat ska bidra till att skapa ett inkluderande samhälle, ett inkluderande arbetsliv samt en välfungerande arbetsmarknad. Avtalet ger arbetstagaren rätt till lönebidrag och säger att det är arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar att utforma arbetet så att det blir inkluderande.

För att öka andelen arbetssökande med hög utbildning och funktionsnedsättning har Statens vegvesen i några fall använt de traineeprogram som FAD (Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet) svarar för. Programmen erbjuder arbetsgivare att utveckla rekryterings- och personalarbete ur ett mångfaldsperspektiv.

Syftet med traineeprogrammen är att stärka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att komma ut på arbetsmarknaden. "Sökande ur den här gruppen nämner ofta inte att de saknar arbetslivserfarenhet på grund av sin funktionsnedsättning" skriver FAD i ett presentationsmaterial från 2012. Ett av skälen för arbetsgivare att ha ett trainee-

program är enligt departementet att de erfarenheter som arbetsgivarna får kan ge dem mersmak då de får möjlighet att få tag i duktiga personer.

När en trainee väl fått plats är det arbetsgivarens ansvar att bland annat anpassa arbetet, skaffa en mentor och lära upp den nyanställda på vanligt sätt.

År 2012 utlyste Statens vegvesen åtta anställningar med traineeprogram. Det var bland annat en geotekniker, landskapsarkitekt och en jurist. Sjuttio ansökningar från personer med hög utbildning och funktionsnedsättning kom. Fem blev antagna och fyra genomgick programmet.

Framgångsfaktorer, som underlättar inkludering för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden – en sammanfattning

- Mångfald är nyckelordet för Statens vegvesen
- Ett ledningsbeslut gjordes om att 5 procent av alla nyrekryterade varje år, skall vara personer med funktionsnedsättning eller med invandrarbakgrund
- Statens vegvesen har anställt en intergreringsrådgivare, som ansvarar att beslutet genomförs.
- Att inspirera andra och samarbeta: Statens vegvesen är engagerad i det Statliga mångfaldsnätverket, en sammanslutning av statliga myndigheter, däribland Tullverket och Skattemyndigheten, som arbetar med inkludering på nationell nivå.

Framgångar genom systematisk inkludering

Intervju med direktör Pål Wibe, Företaget Nille



Foto: Jan Lillehamre

Nille är en norsk lågpriskedja, ett butikskoncept med utvalda produktkategorier och säsongsva-
ror tillhörande t.ex, farsdag, morsdag, vändagen,
midsommar, helger och skolstarten. Kedjan ägs av
BC Partners, som sedan 2011 även har etablerats i
Sverige med 28 butiker. Nille omsätter 1,4 miljard-
er norska kronor och har ca 2000 anställda. I
Norge har Nille 340 butiker och öppnar årligen nya
både i Norge och i Sverige.

Företaget har fått uppmärksamhet i media för sin insats för personer med funktionsnedsättning samt fått pris som Årets Retailer 2009 (av Retailforum), priset Design Effekt Grand Prix från Norsk Design Råd (2010) och Priset Årets butikskjede 2011 (av Nordic Council of Shopping Centre).

Nille företagets ledning startade med att se närmare på sjukfrånvaron i september 2008. I samarbete med NAV blev sjukfrånvaron lägre. Det visade sig att under kvartal 1 2009 var sjukfrånvaron 11 % och 2013 5,5 %. Samarbetet med NAV fortsatte och genom yrkesträningsprogrammet kunde flera personer med funktionsnedsättning erbjudas en praktikplats och många av dessa personer fick senare en anställning. - När det gäller engagemang för personer med funktionsnedsättningar och andra personer som länge varit utanför arbetsmarknaden börjar motivationen i grunden från ett eget intresse i företaget och Norges funktionshinderpolitik uppmuntrar till ett kontinuerligt integreringsarbete, inleder direktör Pål Wibe. - För företaget Nille handlar inkluderingen om mer än tal. En viktig orsak till framgångarna har varit att man arbetat systematiskt, att allt hänger ihop och går i samma riktning. Detta handlar kort bl.a. om ett bättre genomförande av värderingar, förnyelse av marknadsföringen och ändrad butiksdesign, som lett till bättre kundupplevelse.

Och Pål Wibe tillägger:

- Små verksamhetsenheter är bättre på att inkludera (ca 2-5 anställda i butiken) och att Nillebutikernas arbetsuppgifter är lättare att anpassa till olika personer. Problemen ligger mer i den byråkrati företaget möter i samband med ansökningar och lagstiftning. Genom att använda sig av Norges yrkesträningsprogram inom IA-avtal undviker man en del av den svåra byråkratin och erbjuder arbetsplatsplacering för personer med funktionsnedsättning och andra utanför arbetsmarknaden.

Efter några års erfarenheter, fortsatte Nille sitt samarbete med NAV och erbjöd praktikplatser och anställningar till personer med funktionsnedsättning. Nille arbetade systematiskt med inkludering och erbjuder just nu ca 350 personer med funktionsnedsättning praktikplats och 124 personer, som startade på praktikplats har i dag fast anställning (juni 2012). - 67 % av Nilles butiker har personer med funktionsnedsättning antingen i praktik eller som anställda och målet är att nå 100 %, säger Pål Wibe. Rekryteringen sker genom NAV och utbildningen till arbetet inom Nillebutikerna. Därefter anställs

många inom företaget, men utbildningen ger möjligheter till fast anställning även i andra butiker. Det är självklart lättare att få jobb i andra butiker med referenser från en motsvarande arbetsplats, som Nille. Nille rekryterar personer med funktionsnedsättning över hela landet och förnärvarande samarbetar med 19 Arbetslivscentra i NAV.

Inom Nille används en s.k. Introprogram, som är en checklista för att lyckas med arbetsuppgifterna. Checklistan är en strukturerad arbetsträning. Genom sitt rekryteringsarbete minskar företaget risken för exkludering och man har erfarenheter om att handel är ett relativt enkelt område för att öka inkluderingen. Flera andra företag, med mera komplexa arbetsuppgifter behöver en betydligt längre arbetspraktik, vilket är en sak att ta hänsyn till när man formulerar funktionshinderpolitik.

VAD ÄR DET DÅ SOM LEDER TILL ANSTÄLLNING?

Anställningsmöjligheterna ökar genom att företaget förankrat systemet i sin verksamhet. Nilleföretagets strukturerade planering och utbildning till personer med funktionsnedsättning ökar möjligheterna till anställning. Yrkesträningen är ett sätt att testa personens förmåga och kompetens med låg risk för företaget. Samtidigt som företaget befinner sig i en situation att kontinuerligt ha svårt att hitta goda och motiveerade medarbetare i en stram arbetsmarknad. Genom företagets engagemang i inkludering av personer med funktionsnedsättning sker anställningarna systematiskt, arbetsgivaren får en känsla för vem han anställer och resultatet blir lyckat. Antalet arbetstimmar har kontinuerligt ökat inom Nille under åren 2010-2012. Ledningen dokumenterar statistiken månadsvis i företaget. När det gäller anställningar kan det handla om fasta anställningar som medarbetare (124), som butikschefer (16 anställda inom Nille) eller som sommarvikarier (75).

Framgångsfaktorer, som underlättar inkludering för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden – en sammanfattning

Nille företagets verksamhet underlättar inkludering av personer med funktionsnedsättning genom:

1. Företagets eget engagemang och intresse.
2. Förankring i företagets organisation, som lett till strukturerad och kontinuerlig verksamhet.
3. Samarbete med NAV och yrkesträningsprogrammet.
4. Egen utbildning till arbetsuppgifterna genom Intro-programmet och standard checklista för praktisk genomgång, som anpassas till arbetstagaren individuellt.
5. Företagets möjlighet till arbetsplacering inom små och mellanstora butiker ökar anpassningsmöjligheterna, ökar social samvaro för alla medarbetare och en ökar trivseln.
6. Minskad byråkrati genom att använda funktionshinderspolitiska möjligheter. I Norge handlar detta om IA-avtal och det norska Opplæringsprogram i Inkluderende arbeidsliv.
7. Kontinuerlig dokumentation om utvecklingen

Jobb - en fråga om att bidra Advania, Island



Foto: Eivind Sætre - norden.org

På IT-företaget Advania i Reykjavik är det upp-
giften som står i fokus. "För oss är anställning en
fråga om att bidra till verksamheten" säger Ægir
Már Þórisson, personalchef på Advania. "En fysisk
funktionsnedsättning är helt sekundärt."

Advania i Reykjavik, ett It-bolag med drygt 1000 anställda i
Island, Norge och Sverige, har 600 anställda i Island. Bland
dem finns ett tiotal medarbetare med funktionsnedsättning
eller sjukdom. Medan en av medarbetarna med funktionsned-
sättning är synskadad, är en annan rullstolsburen. Vidare
finns tre medarbetare som har MS och tre som har epilepsi.
Medarbetaren med synskada bor i USA och arbetar på dis-

tans. På kontoret i Reykjavik arbetar däremot Vidir Thorstisson. Han är 52 år och på grund av ryggmärgsskada, idag rullstolsburen. Vidir Thorstisson är programmerare. Han har arbetat på Advania i 28 år, och det råder ingen tvekan om att Vidir Thorstisson kan sin sak. Och det är det som räknas, säger personalchef Ægir Már Þórissonhan.

– Vi är ett IT-företag. För oss spelar en fysisk funktionsnedsättning inte någon som helst roll. Om det handlar om problem att röra sig, ordnar vi det.

För att rekrytera de medarbetare som har funktionsnedsättning, har Advania använt de gängse metoderna. Företaget har sökt upp kandidater eller annonserat.

– Vi har fått erbjudande från en ickestatlig organisation som arbetar med förmedling av personer ur utsatta grupper, berättar Ægir Már Þórisson. Men vi har inte rekryterat via dem. Vi sköter det själva.

Inte heller är Advania medarbetarna med funktionsnedsättning finansierade med några särskilda stöd eller bidrag. Det, plus det faktum att de arbetar på den ordinära arbetsmarknaden, gör dem unika på Island. En studie gjord av Islands universitet visar att blott 17 procent av alla personer som hade någon typ av offentligt stöd kopplat till en funktionsnedsättning, arbetar på den ordinära arbetsmarknaden. En femtedel (21 procent) arbetar i rehabilitering eller skyddad verksamhet. Åtta procent har arbete med stöd. Hälften av de 440 personer som deltog i studien var inte med i någon av de tre kategorierna.

Advanias synskadade medarbetare arbetar 80 procent. Även Vidir Thorstisson har en deltidstjänst med liknande omfång. I övrigt har Advania inte gjort något speciellt eller tillrättalagt arbetet för medarbetarna med funktionsnedsättning. De nya lokaler som företaget flyttade till för en tid sedan var tillgängliga och anpassade för personer med funktionsnedsättning enligt de normer som råder så i det avseendet behövde företaget inte göra så mycket. Det enda som Vidir Thorstisson behöver hjälp med är lunchen. Men hans hustru arbetar som stödperson och när det är lunchtid hjälper hon Vidir Thorstisson i matsalen.

Ægir Már Þórissons råd till arbetsgivare som funderar på att anställa personer med funktionsnedsättning är enkelt.

– Om en person har de rätta kvalifikationerna och karaktären finns det ingen anledning att låta en fysisk funktionsnedsättning stå i vägen. Det är inte rimligt.

Information lösning för Þórey Kristín

Þórey Kristín Pétursdóttir, som är 40 år och har MS, önskar inte några speciella hjälpmedel eller någon tillrättläggelse av arbetsplatsen. I sitt arbete som receptionist på Advania klarar hon allt med den ordinarie kontorsinredningen och de ordinarie arbetsformerna. Det enda Þórey Kristín önskar är att hennes arbetsgivare förstår hennes situation.



– En bra arbetsgivare ska förstå mig. Om jag får det svårt måste mina arbetsgivare veta vad det är och förstå.

I början av sin tjänst hos Advania arbetade Þórey Kristín heltid. Men det blev för mycket. All ledig tid gick åt till att vila. Þórey Kristín och hennes chef kom överens om en arbetstid på 80 procent. Det fungerar mycket bättre, säger Þórey Kristín.

Þórey Kristín ser inga problem med anledning av sin sjukdom. Det enda är att hennes arbetskamrater ibland uppmanar henne att ta trapporna istället för hissen.

– Jag är så fet. Jag borde motionerna, skrattar Þórey Kristín.

Men på grund av sin sjukdom kan Þórey Kristín inte gå i trappor.

– När jag förklarar anledningen förstår de, säger Þórey Kristín, som ända sedan starten har varit mycket generös med att berätta om sig själv.

– Jag informerar alla om min situation, säger Þórey Kristín. Och när jag gör det förstår alla.

Framgångsfaktorer, som underlättar inkludering för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden – en sammanfattning

- Advania har använt de gängse metoderna vid rekrytering av personer med funktionsnedsättning och inte t.ex. rekryteringsfirma för speciellt för personer med funktionsnedsättning
- Företagets lokaler uppfyller de normer som råder i avseende på tillgänglighet, vilket är positivt för alla

Rekrytering med många möjligheter

Sammanfattning

Arbetsgivarnas berättelser visar att det finns många sätt att arbeta med inkludering på. Såväl rekrytering som finansiering och anpassande av uppgifter och arbetsvillkor kan variera.

För att rekrytera har arbetsgivarna använt sig av olika metoder. Medan exempelvis serviceföretaget Seinäjoen Ilmastointi i Finland, har valt att hyra personal av ett bemanningsföretag som specialiserat sig på arbetskraft med särskilda behov, har IT-företaget Advania valt att rekrytera med gängse, uppsökande metoder på den reguljära arbetsmarknaden.

Även för finansiering har arbetsgivarna valt olika lösningar. Advania mottar inget stöd utan betalar reguljära löner. Upplands-Bro kommun anställer inom ramen för ett så kallat OSA-avtal (Offentligt Skyddat Arbete) och finansierar anställningarna med statligt lönebidrag.

Det är också tydligt att arbetsgivarna har olika verktyg för att uppnå inkludering. Några gör det "på känsla" när det passar, andra reglerar det i förordningar. Medan känslan är styrande för exempelvis Seinäjoen Ilmastointi, som med sin tolv man starka personal plockar in när det passar, har Statens vegvesen, med 6 500 anställda skrivit in i sina förordningar att minst fem procent av alla nyanställningar ska vara personer ur tre utpekade grupper, däribland personer med funktionsnedsättning.

Vilka åtgärder företagen vidtar för att underlätta för den nyanställda varierar givetvis beroende på verksamhet. Uppfinningsrikedomen är stor. På listan över saker att göra för att anpassa arbetet finns såväl olikfärgade lappar istället för text och förenklad information, som automatiska dörröppnare och kortare arbetstider.

En åtgärd som dock alla arbetsgivare håller högt, är information. I samband med att de nyanställa börjar, har exempelvis försäkringsbolaget Tryg i Ballerup workshops med övriga anställda. Fredells i Stockholm sänder e-post till övrig personal med tydlig information om vilka de nya är och inte minst, att de är en del av arbetsstyrkan, helt jämställda med alla andra. När det uppstår problem med exempelvis negativa attityder bland övrig personal och missförstånd eller misstag i arbetet bland de nyanställda, finns bara en metod menar

arbetsgivarna: att prata.

Trots att formerna för rekrytering varierar finns det några drag som förenar arbetsgivarna. Ett är viljan. Arbetsgivarna har på ett eller annat sätt bestämt sig för att arbeta med inkludering. "Den statliga personalstyrkan ska i största möjliga grad spegla mångfalden bland befolkningen. Det är därför ett personalpolitiskt mål att uppnå en balanserad ålders- och könsfördelning och rekrytera personer med invandrabakgrund och/ eller funktionsnedsättning" skriver Statens vegvesen i sina arbetsplatsannonser.

Ett annat drag är motivationen. För att beskriva den är det lättast att börja med vad som inte driver arbetsgivarna: tanken på välgörenhet. Arbetsgivarna betraktar anställda med funktionsnedsättningar som en kompetens som ska tillföra verksamheten något. "Rejäl kompetens och med det, rejäla krav" säger Mikael Nissén, chef för arbetsmarknadsenheten i Upplands-Bro kommun. "Vi anställer personer ur den här gruppen för deras kompetens" påpekar Birgitte Kofod Olsen, CSR-chef i Tryg.

Anställningar av personer med särskilda behov berikar, påpekar arbetsgivarna. De visar att samhället utgörs av mångfald. Vidare skänker anställningarna tolerans i personalgruppen och då medarbetare med funktionsnedsättning ofta stannar en längre tid kan de skapa kontinuitet för arbetsgivare. "Den vinst som Fredells har gjort kan inte enbart mätas i pengar" säger Mikael Tännadal, chef för avdelningen för Godskontroll/ varuplock i Fredells Byggvaruhus.

Genom att betrakta arbetstagare med funktionsnedsättningar som kompetens, genom att sätta en ära i att bereda denna grupp arbete och genom våga ställa ordentliga krav, kan anställning av personer med funktionsnedsättning bli en vinst för alla. För Fredells Byggvaruhus blev rekryteringen av den noggranne och tålmodige Jaan Must en lyckträff, såväl för honom själv som för företaget och samhället.

"Vår mest lyckade anställning" säger Mikael Tännadal, Fredells Byggvaruhus.

Råd och tips

Här är några av de tips arbetsgivare ger andra arbetsgivare inför anställning av personer med funktionsnedsättning:

1. Gör något som kan höja de anställdas status
2. Förenkla och anpassa informationen
3. Informera övrig personal
4. Säg ifrån om det inte fungerar
5. Tala öppet om funktionsnedsättningarna
6. Ha tålamod
7. Hitta en rytm som passar den anställde
8. Ställ krav
9. Se kompetensen
10. Se inte anställningen som välgörenhet

Projektet Utbildning och Arbete

Expertgruppens medlemmar

DANMARK

Leif Scherrebeck
Specialkonsulent
Job og Handicap

Camilla Behrend
Specialkonsulent
Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

SVERIGE

Lars Ahlenius
Projektledare
Arbetsmarknadsförvaltningen/utveckling och utredningsstaben

Li Jansson
Nationalekonom
Svenskt Näringsliv

FINLAND

Walter Fortelius
Projektplanerare
VATES-stiftelsen

ISLAND

Sigurjón Unnar Sveinsson,
Special Advisor
Department of Social and Labour Market Affairs
Ministry of Welfare

NORGE

Randi Røed Andersen
Seniorrådgiver // Koordinator Jobbstrategi for personer med
nedsatt funksjonsevne
Tjenesteavdelingen // IA-kontoret
Arbeids- og velferdsdirektoratet

NNDC REPRESENTANTER: (NORDIC NETWORK FOR DISABILITY COORDINATORS)

Elinor J. Olaussen
Rådgiver
Universell
NTNU

Kjetil Andreas Knarlag
Rådgiver
Universell
NTNU

Tina Teljstedt
Samordnare
Karolinska Institutet
Universitetsförvaltningen

NORDENS VÄLFÄRDSCENTER – NVC

Maarit Aalto
Projektledare
Nordens Välfärdscenter-NVC

INTERVJUADE ARBETSGIVARE

Sissel Fröberg
Statens Vegvesen
Vegdirektorat
Brynsengfare 6A
0667 Oslo, Norge

Pål Wide
Nille Trollåsveien 4
1414 Trollåsen
Norge

Tryg
CSR chef Birgitte Kofoed Olsen
Tryg Forsikring
Klausdalsbrovej 601
2750 Ballerup
Danmark

Mikael Tännadal
Fredells Byggvaruhus
Sickla Allé 2 Nacka
Sverige

Tuomas Hautaluoma
Lindenintie 1
60510 Hyllykallio Seinäjoki
Finland

Mikael Nissen
Upplands-Bro kommun
196 81 Kungsängen

Ægir Már Þórissons
Guðrúnartúni 10
105 Reykjavík
Island



Foto: Nadia Ene Dahl



www.nordicwelfare.org