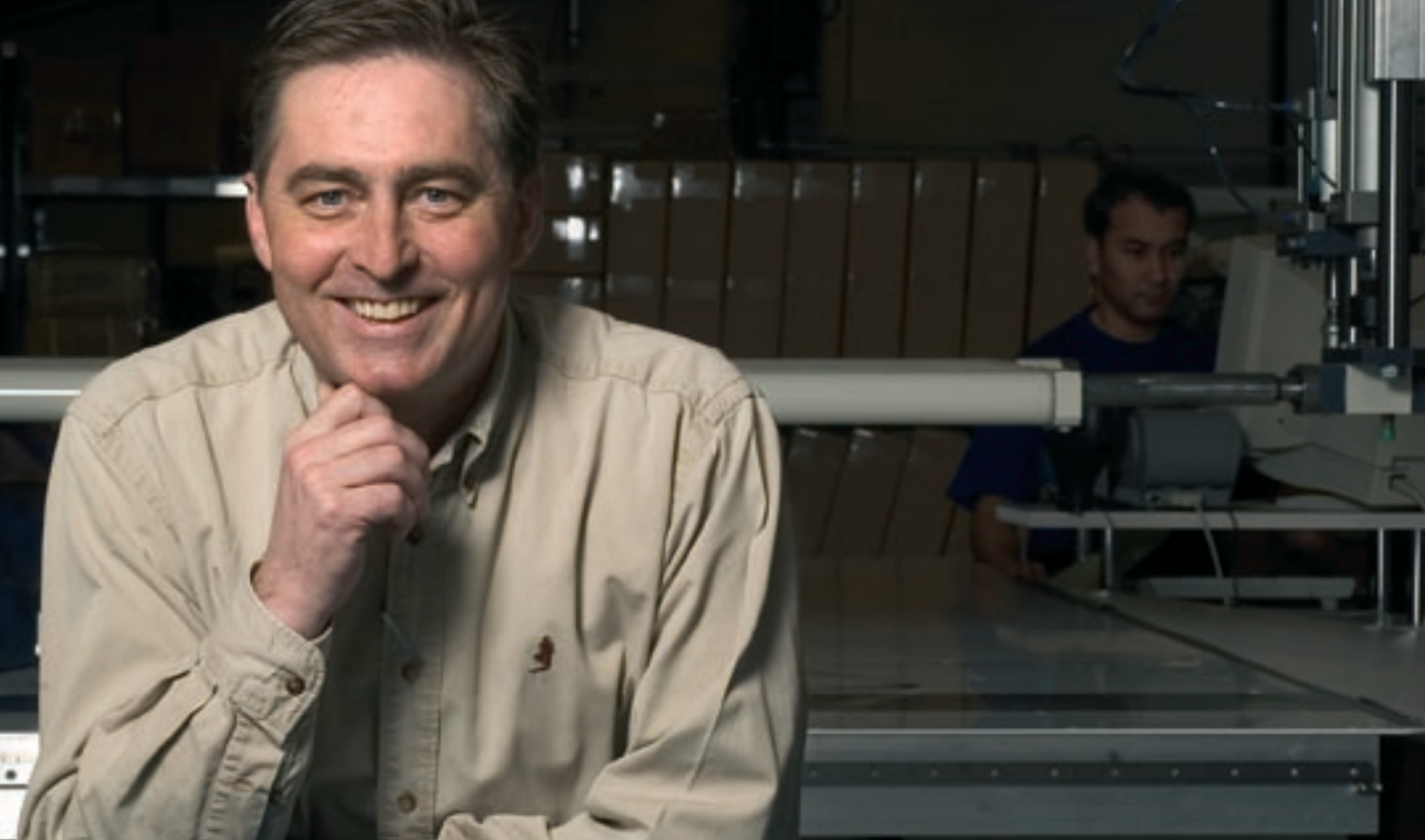
The background is a solid purple color. On the right side, there are horizontal orange stripes. Overlaid on the purple background are several light purple circles of varying sizes, arranged in a roughly triangular pattern. One circle on the left side is highlighted in a bright yellow color.

FORDI DET ER SUND FORNUFT

SOCIALT ANSVAR
PÅ SMÅ DANSKE
ARBEJDSPLADSER



RUMMELIGHED ER EN GEVINST FOR ALLE

Social ansvarlighed kan både gavne markedsføringen og tiltrække nye medarbejdere. Men det er først og fremmest et udtryk for almindelig sund fornuft, mener direktør Henrik Brunsø fra Akva Waterbeds

Når et stigende antal virksomheder påtager sig et socialt ansvar, er det et udtryk for at de tager sagen i egen hånd. Rummelighed kan ikke reguleres af regler og lovgivning, men de fleste virksomheder kan se, at det er sund fornuft.

”Og så bliver det helt naturligt at åbne sin virksomhed for nogle af de ledige, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet”, siger Henrik Brunsø, der driver en vandsengsfabrik i Ry sammen med sin bror.

”Jeg tror mange virksomhedsledere tænker som det gamle A P Møller-citat: »Den der har evne har også pligt«. De er trætte af at se på, hvordan samfundet har svært ved at håndtere integrationen af flygtninge eller andre svage grupper. Og så vælger de at handle selv”, forklarer Henrik Brunsø fra Akva Waterbeds, der i 2003 modtog integrationsprisen sammen med nabovirksomheden Pressalit.

Af samme grund åbnede han for mange år siden sin virksomhed for flygtninge, indvandrere og handicappede. Hovedprincippet er, at sammensætningen af personalegruppen skal afspejle det omkringliggende samfund. Og det har været en positiv oplevelse for alle parter.

”At være rummelig og tage et socialt medansvar er en gevinst for alle. Både medarbejdere og virksomheder vinder på det”.

For Henrik Brunsø er der ingen tvivl om, at det at være socialt ansvarlig sender nogle positive signaler, som i sidste ende gavner virksomheden på bundlinien.

”At være socialt ansvarlig er god personalepolitik, men har også en markedsføringsværdi. På samme måde som at være ansvarlig i forhold til miljøet”.

Også når det gælder muligheden for fremover at kunne tiltrække kvalificerede medarbejdere, er det ikke uden betydning at signalere, at man er en god arbejdsplads, hvor man tager sig af hinanden.

”Vi får dagligt henvendelser fra mennesker som gerne vil arbejde for os, fordi de har hørt om vores personalepolitik. Det kan blive en fordel, når de små ungdomsårgange for alvor slår igennem”, konstaterer Henrik Brunsø. ■



40.000 HAR SÆRLIGT BRUG FOR ET JOB

Mindst 40.000 danskere har brug for en ekstra håndsrækning for at komme ind på arbejdsmarkedet. De har sociale problemer, har været syge, har nedsat arbejdsevne eller har en anden etnisk baggrund

Ingen skal på forhånd udelukkes fra arbejdsmarkedet!

Det er målsætningen hos Beskæftigelsesministeriet, som derfor har valgt at rette fokus mod den svageste gruppe af ledige.

Håbet er, at man gennem en målrettet indsats og skræddersyede tilbud kan skaffe plads til alle på arbejdsmarkedet. Til gavn for den enkelte ledige, der på den måde bliver en del af fællesskabet, men også til gavn for samfundsøkonomien.

Det største ønske hos langt de fleste ledige er at få et job. Samtidig peger prognoser på, at vi om 10 år vil mangle mellem 80- og 100.000 personer på arbejdsmarkedet. Det sker på et tidspunkt, hvor velfærdsstatens forsørgerbyrde til f.eks. pensionister vil være markant større end i dag.

Men den svageste gruppe af ledige kan kun komme ind på arbejdsmarkedet med hjælp fra private og offentlige virksomheder.

Kommunerne og AF kan lave nok så mange kurser og give nok så megen intensiv vejledning.

Vejen ind eller tilbage på arbejdsmarkedet kræver oplæring eller tilpasning på en "rigtig" arbejdsplads.

Derfor er et positivt samarbejde med virksomheder og offentlige arbejdspladser helt afgørende for, om Beskæftigelsesministeriets håb kan blive til virkelighed.

"Mange års arbejde med det rummelige arbejdsmarked har vist, at selv det, som ser umuligt ud kan lykkes. Meningsfyldt beskæftigelse på en arbejdsplads med en erfaren mentor giver grundlag for personlig og faglig udvikling. Det er virkeligheden, der virker," siger Marianne Saxtoft, der er projektleder hos Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI).

CABI er en selvejende institution under Beskæftigelsesministeriet, der blandt andet formidler erfaringer med det rummelige arbejdsmarked og den aktive beskæftigelsesindsats set i et landsdækkende perspektiv.

Centrets opgave er også at udvikle og opsamle viden om forskellige metoder. Det er en fortløbende proces, da der hele tiden kommer nye erfaringer.

Det overordnede mål er at styrke det sociale engagement på arbejdsmarkedet. ■



SOCIALT ANSVAR I VÆKST

De fleste danske virksomheder har en meget positiv holdning til at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne, eller som er vanskeligt stillet. Det fastslår Dansk Industri og en undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet

Danske virksomheder påtager sig et voksende socialt ansvar. Både ved at integrere personer, der har svært ved at få en tilknytning til arbejdsmarkedet, men også ved at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen, som bliver syge eller får problemer.

Det er hovedkonklusionen på en undersøgelse, som Socialforskningsinstituttet har foretaget blandt 3.000 danske erhvervsledere.

Når det gælder integration af flygtninge og indvandrere er danske virksomheder blevet mere positive. I 1998 havde 16 procent af virksomhederne flygtninge og indvandrere ansat, i 2002 var tallet oppe på 21 procent. I dag er tallet sandsynligvis endnu højere.

"I Danmark har langt de flest virksomheder en positiv holdning til rummelighed på

arbejdsmarkedet", siger konsulent Hans Uldall-Poulsen fra Dansk Industri. Han uddyber:

"Socialt engagement bliver opfattet som en del af forretningen, og virksomhederne udviser ofte en betydelig grad af socialt engagement, såfremt de økonomiske realiteter tillader det".

Han mener, at det sociale engagement er kommet for at blive, og fremover vil blive udbredt til endnu flere virksomheder.

For Dansk Industri er det dog vigtigt, at det sociale engagement er frivilligt.

"Det sikrer, at personer der ansættes på særlige vilkår, bliver opfattet som en integreret del af arbejdsstyrken, og ikke "brændemærkes" som "sociale klienter", siger Hans Uldall-Poulsen.

Virksomhedernes sociale engagement er størst i forhold til egne medarbejdere, som bliver syge eller på anden måde mister en del af arbejdsevnen.

Og de fleste virksomheder har ikke behov for at "skilte" med deres sociale engagement. Det er naturligt at tage sig af sine medarbejdere – også når de får problemer.

"Virksomhedernes manglende skiltning med deres indsats over for de svage grupper skyldes, at især de mindre virksomheder har tradition for at gå stille med dørene i forhold til deres sociale engagement. Det er bare noget man gør", konstaterer Hans Uldall-Poulsen. ■



MEDARBEJDERE VI ALTID KAN REGNE MED

Langtidsledige kvitterer ofte med stor loyalitet og ansvarlighed, når de får et job. Driftsleder Ole Møller fra Københavns Kommune sætter derfor pris på de mange ansatte, som han har været med til at hjælpe ud af ledigheden

“Når det brænder på eller hvis vi med kort varsel skal bruge ekstra arbejdskraft, kan vi altid regne med de medarbejdere, som vi tidligere har været med til at hjælpe ud af langtidsledigheden”.

Ole Møller er driftsleder for Byservice Nord under Københavns Kommune, der blandt andet vedligeholder de grønne områder. Arbejdspladsen har valgt at tage kommunens overordnede politik om at være en rummelig arbejdsplads alvorligt.

Derfor er der mange års tradition for at tage langtidsledige i jobpraktik og efterfølgende forsøge at finde et fast job til dem. De ledige henvises fra kommunen og har været langtidsledige af mange forskellige årsager. Høj alder, sygdom, ordblindhed eller sociale problemer af forskellig art.

“Vi blander os ikke i deres fortid, men vil gerne være med til at give dem en frisk start. Det kan kræve lidt tålmodighed og social forståelse i begyndelsen, men det ender som regel med, at vi får nogle rigtig gode medarbejdere”, forklarer Ole Møller.

Alle starter med fire ugers jobpraktik. Går det godt, kan samarbejdet fortsætte med en ansættelse på mellem fire og seks måneder. Herefter afhænger det af om der er en ledig stilling, hvis den ledige skal kunne blive.

“Vi har gennem årene ansat en del. Desuden er rigtig mange tilknyttet som sæsonansatte”.

Og det er ikke kun ledelsen, der ønsker at sætte handling bag målsætningen om at være en rummelig arbejdsplads.

“Alle er enige om, at det er bare noget, vi gør hos os. De faste medarbejdere bakker op og vil gerne være med til at hjælpe andre ind på arbejdsmarkedet”, konstaterer Ole Møller. ■



LOYALE OG ANSVARLIGE MEDARBEJDERE

Både humøret og arbejdsmoralen er høj hos de tre flygtninge, der er ansat hos rengøringsfirmaet Super 1. Og de tager gerne med kort varsel et par timer ekstra

God service er både at kunne løse opgaven tilfredsstillende og gøre det til den aftalte tid. Hos rengøringsfirmaet Super 1 betyder det, at de ansatte med kort varsel kan komme på overarbejde.

”Modsat nogle af vores tidligere medarbejdere er der aldrig problemer med de tre flygtninge. De tager et stort ansvar for arbejdsopgaverne, og er altid klar til at påtage sig ekstra opgaver”, forklarer Susanne Sørensen, der er inspektør hos Super 1.

Rengøringsfirmaet har knap 25 ansatte og løser næsten alle slags rengøringsopgaver – fra trappevask, til tømning af dødsboer og rensning af hustage. To af flygtningene er somaliere og blev oprindeligt ansat med løntilskud - efter henvendelse fra Renhol-

det, et beskæftigelsesprojekt under Frit Oplysningsforbund og Århus Kommune.

I dag er to af dem ansat på normale vilkår.

”Det har på alle måder været en positiv oplevelse. Alle har taget godt imod dem, og vi har virkelig fået nogle ansvarlige og loyale medarbejdere”, forklarer Susanne Sørensen.

Da Super 1 besluttede sig for at tage flygtninge ind på arbejdspladsen, var det ud fra en holdning om, at alle skal have en chance.

”Når vi nu har valgt at fastansætte dem, er det ikke af sociale hensyn, men alene fordi de er nogle dygtige medarbejdere, som vi kan overlade ansvar til”.

Susanne Sørensen er helt på det rene med, at det kan være religiøse og kulturelle forhold, som er anderledes hos de tre medarbejdere. En af dem vil gerne bede i løbet af arbejdsdagen – en anden må ikke give kvinder hånden.

”Det blander vi os ikke – og det kan fint forenes med deres arbejdsopgaver. Vi accepterer også, at julefrokosten ikke er noget de har den store lyst til. Til gengæld er de med til de øvrige sociale arrangementer, som vi holder for medarbejderne”, pointerer Susanne Sørensen. ■





DET HANDLER OM AT TAGE ANSVAR

At tage ansvar for arbejdsopgaverne, hinanden og det omkringliggende samfund har høj prioritet hos Air Service Vamdrup. Rummelighed på arbejdspladsen er derfor helt naturligt

På en lille virksomhed med kun 15 faste medarbejdere er det helt afgørende, at alle tager og føler ansvar for arbejdsopgaverne. Især fordi der er meget stramme deadlines for, hvornår et servicetjek af et fly skal være færdig.

Lige så vigtigt er det at ta' et socialt medansvar.

"At tage ansvar er et nøgleord på virksomheden, og det gælder både i forhold til arbejdsopgaverne, hinanden og samfundet omkring os. Hvis en virksomhed vil have

ansvarlige medarbejdere, må ansvarligheden gå begge veje. Og det gør det hos os", forklarer Niels Søndergaard, der mekaniker hos Air Service Vamdrup.

Det betyder, at både medarbejdere og ledelse tager ansvar og rækker en hjælpende hånd, når en medarbejder har private problemer eller bliver ramt af sygdom.

"Vi opfatter os som et team, der både tage fælles ansvar for arbejdsopgaverne og når en medarbejder løber ind i problemer, hvor vi andre kan være med til at gøre en forskel", forklarer Niels Søndergaard.

Hos Air Service Vamdrup rækker det sociale ansvar også ud over virksomhedens fastansatte.

Virksomheden har sagt ja til at tage unge i jobtræning fra en lokal skole for sent ud-

viklede unge, og unge med andre problemer end ledighed, der af forskellige årsager ikke kan klare de krav, der stilles ved de gængse faglige grunduddannelser.

"Vi vil gerne være med til at give disse unge en chance. Selvom vi er en lille virksomhed, er vi villige til at gå langt for at hjælpe de unge", forklarer Niels Søndergaard. ■



KAN GØRE EN FORSKEL



Selvtillid er ofte det største problem hos unge mænd med sociale problemer. Det vil Gert Olsen gerne være med til at give dem i sin restaurant. Men han stiller krav fra dag ét

"Hvis der ikke er nogen der giver dem en chance, er der alt for mange, der ender som tabere i samfundet. Og her kan vi som virksomhed være med til at gøre en forskel".

Gert Olsen taler om de unge, rodløse mænd, som han gennem årene har haft tilknyttet sin restaurant og diner transportable i Odense.

"De arbejder i køkkenet eller er med ude til selskaber for at servere. Når de har været hos os noget tid, forsøger vi at hjælpe dem videre ind i kokke- eller bagerfaget. Når det lykkes er det en kæmpe tilfredsstillelse", siger Gert Olsen, der ud over at drive restaurant med fire fastansatte også er formand for Restauratørforeningen af 1883 på fyn.

Gert Olsen har en fortid som underviser på en ungdomsskole, og kender derfor til både op- og nedture med de unge. Han ved det er vigtigt at have hjertet med, men også at der skal stilles klare krav:

"Jeg vil gerne bruge noget tid på de unge, men jeg skal også tjene penge. Derfor indgår vi nogle helt klare aftaler fra starten":

Af med det lange hår og kasketten, og så skal den personlige hygiejne være i top, når de unge er på job.

"Nogle springer fra, men når det lykkes, får vi nogle meget loyale unge", forklarer Gert Olsen.

Det er den private konsulentvirksomhed Platypus, der formidler kontakten mellem de unge og Gert Olsen. Typisk sker det med en aftale om løntilskud.

"Som regel bliver vi dog så glade for de unge og den ekstra arbejdskraft de kommer med, at vi giver dem lidt ekstra løn", siger Gert Olsen. ■



BREDDE SKABER EFFEKTIVITET

Møbelfabrikken Sakva lever af at kunne udvikle nye produkter hele tiden. Det kræver bredde i personalesammensætningen. Kombineret med et ønske om rummelighed har det betydet, at to ud af fem medarbejdere er flygtninge eller indvandrere

"Hvis jeg skal være en god leder, der kan sikre effektivitet i virksomheden, er det helt afgørende at kunne skabe en god atmosfære blandt de ansatte. Det tror vi på bedst kan lade sig gøre, når man har mange forskellige typer medarbejdere og en positiv holdning til rummelighed".

Sådan siger Michael Boel Jensen, der er direktør for møbelfabrikken Sakva ved Skive, der blandt andet fremstiller sækkestole.

Virksomheden er syv år gammel og har fra starten satset på at sikre bredde i personalegruppen.

"Vi vil gerne udvikle os, og her er vi helt afhængige af medarbejdernes engagement, input og inspiration. Hvis personalet

tænker for ens, ville vi ikke kunne være en progressiv virksomhed", pointerer Michael Boel Jensen.

Kombineret med et ønske om også at være en rummelig arbejdsplads, har det derfor været naturligt for Sakva at ansætte flygtninge og indvandrere fra forskellige lande.

"En sidegevinst har været, at vi har fået meget loyale medarbejdere", forklarer Michael Boel Jensen. Det udmønter sig blandt andet i et meget lavt sygefravær på kun én procent. Men også ansvarligheden for produktion og arbejdstilrettelæggelse er meget høj.

"Medarbejderne styrer stort set selv arbejdet, og det er aldrig ledelsen der kommer med pålæg om overarbejde. Men når vi har

travlt, finder medarbejderne selv ud af at få lavet tingene færdige til tiden", fortæller Michael Boel Jensen.

På sigt ser han også en stor fordel i allerede nu at få "oplært" nye medarbejdere til møbelindustrien.

"Om 5-10 år kommer vi ifølge prognoserne til at mangle arbejdskraft, og derfor er det også fornuftigt allerede nu at få oplært og integreret dem, som hidtil har haft svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet", siger Michael Bole Jensen

Han oplever det også som en personlig tilfredsstillelse, når han med et jobtilbud på Sakva kan være med til at give en ung, ledig indvandrere en helt ny tilværelse. ■





KOMMUNERNE KAN IKKE ALENE

Jobkonsulenterne tager sig af papirarbejdet og skræddersyer ordninger, som passer til virksomheden og den ledige. Til gengæld er de helt afhængige af, at virksomhederne vil være med i et positivt samarbejde

Det vigtigste er et "ja" til at åbne sin virksomhed for en ledig, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

Resten finder jobkonsulenten og virksomheden i fællesskab er fornuftig løsning på. Det gælder både størrelsen af et løntilskud, projektets længde og særlige hensyn til virksomheden og den ledige.

"Det er en myte, at der er en masse papirarbejde forbundet med at have en ledig med løntilskud. Det tager vi os af, og faktisk kræver det kun en enkelt underskrift fra virksomheden på den aftale, som vi i fællesskab indgår", forklarer Per Schou, der er konsulent i Skiveegnens Arbejdsmarkedscenter.

Det er vigtigt at konsulenten kommer med den rigtige varedeklaration, så virksomheden ikke køber "katten i sækken".

"Vi går ikke efter at lave studehandler, hvor vi bare prøver at få afsat de ledige med særlige problemer til virksomhederne. Vi forsøger at finde den helt "rigtige" person til virksomheden, og der er altid helt rene linier om den "nye" medarbejder", si-

ger Per Schou, der ser det som én af sine vigtigste opgaver at sikre, at kemien er i orden mellem den ledige og virksomheden og sørge for at afstemme parternes forventninger.

Hvis der opstår problemer undervejs, står jobkonsulenten klar i kulissen og kan hurtigt træde til. Virksomheden kan altid ringe direkte til den jobkonsulent, som har indgået aftalen med virksomheden.

"Vi holder statusmøde på virksomheden, hvor vi sammen med den ledige og virksomheden diskuterer, hvordan det går. Her løser vi de problemer som måtte opstå", siger Per Schou.

Han understreger, at der på virksomheden bør være bred enighed og opbakning, før man beslutter sig.

"Hvis medarbejderne er skeptiske eller lige frem imod, er det kun et spørgsmål om tid før det går galt. Her bidrager vi som jobkonsulenter gerne med formøder og ideer til, hvordan man bedst forbereder sig". ■

DER ER ALTID EN ORDNING DER PASSER

Der findes en lang række ordninger for mennesker, der har brug for ekstra hjælp for at komme ind på arbejdsmarkedet eller fastholde deres tilknytning. Hvis viljen er til stede, er der også en ordning der passer. Her er de vigtigste ordninger beskrevet kort

Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik bruges til at vurdere arbejdsevne og kvalifikationer hos en ledig. Den ledige modtager ikke løn, men får udbetalt sygedagpenge eller kontanthjælp, mens han er i praktik. Længden af praktikken kan variere fra person til person, og aftales mellem virksomheden og kommunen. ■

Revalidering

Revalidering er rettet mod personer med nedsat arbejdsevne, der har brug for optræning eller omskoling for på et tidspunkt igen at kunne klare et almindeligt job. Under revalideringen udbetales overenskomstmæssig løn eller revalideringsydelse. Virksomheden får udbetalt et løntilskud af kommunen. ■

Mentorordning

Kommunen yder støtte til dækning af lønomkostninger, når en ny medarbejder har behov for en mentor. Mentorstøtte ydes for at styrke introduktionen på arbejdspladsen og dækker frikøb af medarbejdere til opgaven. ■

Skånejob

Skånejob erstatter den tidligere ordning om "ansættelse med løntilskud", og er rettet mod ledige på førtidspension, der skal værne sig til igen at være på en arbejdsplads. Den ledige får udbetalt førtidspension plus en løn svarende til det antal timer, han arbejder. Kommunen giver tilskud til lønnen. ■

Fleksjob

Fleksjob er for nye eller eksisterende medarbejdere med varigt nedsat arbejdsevne. Arbejdstiden er fleksibel og fastsættes under hensyn til medarbejderens arbejdsevne og virksomhedens behov. Arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte i fleksjob. Kommunen giver arbejdsgiveren tilskud til lønnen. Tilskuddet er 1/2 eller 2/3 af lønnen afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne. ■

Jobtræning

Jobtræning skal vænne medarbejderne til igen at være på arbejdsmarkedet, således at han kan få sine kvalifikationer genopfrisket. Målet med jobtræningen er at motivere og kvalificere den ledige til hurtigst muligt at kunne begå sig på arbejdsmarkedet. Medarbejdere i jobtræning får udbetalt den overenskomstmæssige løn – dog sådan at kommunen betaler et løntilskud til virksomheden. Størrelsen af løntilskuddet og længden af den periode den skal udbetales, beror på en individuel aftale mellem kommunen og virksomheden. ■

Fordi det er sund fornuft. Udgivet af CABI Jobskabelse

CABI Jobskabelse er finansieret af Beskæftigelsesministeriet og skal bidrage til ideer og nye initiativer i jobkabelsesindsatsen for personer på kanten af arbejdsmarkedet.

Redaktion: Marianne Saxtoft, CABI Jobskabelse
Tekst & tilrettelæggelse: Journalist Claus Leick
Foto: Fotojournalist Thomas Søndergaard
Grafisk design: Hans-Michael Testmann MDD
Tryk: Schweitzer A/S

Publikationen kan rekvireres ved at sende en mail til cabi@cabiweb.dk eller downloades på www.jobskabelse.dk

Oplag 2x1500
Eftertryk er tilladt, dog med tydelig kildeangivelse.

DANMARKS SMUKKESTE ARBEJDSLIV

“Vi ønsker at tage et socialt ansvar, og jeg mener at alle virksomheder bør sørge for, at medarbejderne afspejler sammensætningen i det omkringliggende samfund”.

Sådan siger direktør Allan T. Jensen fra virksomheden Dynaudio i Skanderborg, der blandt sine 170 medarbejdere har en del medarbejdere, der af forskellige grunde har haft svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

Senest har virksomheden ansat en mor til et handicappet barn, som ikke kan påtage sig mere end 20 timers arbejde om ugen.

Dynaudio har indledt et samarbejde med Skanderborg Kommune, Kursuscenter Skanderborg-Odder og Jobcenter Århus Syd. Målet er at udvikle en struktureret metode til at skabe “Danmarks smukkeste arbejdsliv”.

Håbet er at udbrede metoden til andre virksomheder. ■

