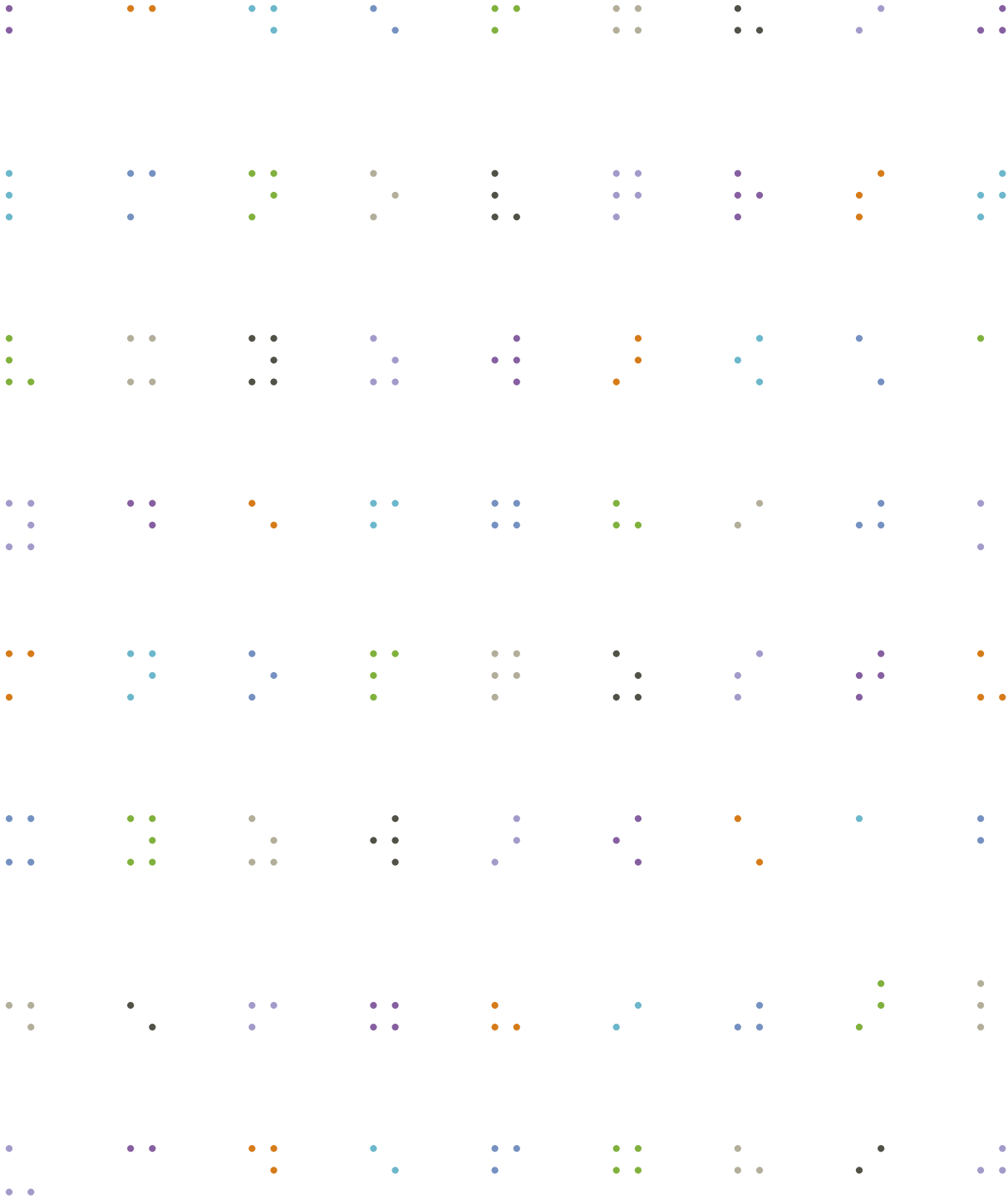




FÅ HÅND PÅ PRAKSIS
– guide til indslusning i virksomheder





KAPITEL 1 INTRODUCTION



KAPITEL 2 RESULTATER – HVAD KOMMER DER UD AF DET?



KAPITEL 3 SAMARBEJDE



KAPITEL 4 MÅLGRUPPER



KAPITEL 5 VISITATION



KAPITEL 6 INDSLUSNING OG AFKLARING



KAPITEL 7 OPFØLGNING OG VEJLEDNING



KAPITEL 8 INTEGRATION OG ANSÆTTELSE

FÅ HÅND PÅ PRAKSIS

– guide til indslusning i virksomheder

Udarbejdet af: Annie Nielsen, Bifrost

1. udgave, 1. oplag 2009

'Få hånd på praksis – guide til indslusning i virksomheder' er slutproduktet af projektet 'Virksomhedens sociale engagement'. Projektets formål er at udvikle metoder, som private og offentlige virksomheder kan anvende i bestræbelserne på at opnå et mere fleksibelt og rummeligt arbejdsmarked. Udviklingsarbejdet er foregået på Grundfos i tæt samarbejde med Viborg Kommune, Landsforeningen Ligeværd, EUC Midt og Bifrost.

Projektet er finansieret af Socialministeriet i 2006-2008.

Undersøgelser og analyser, som ligger til grund for 'Få hånd på praksis – guide til indslusning i virksomheder' og udarbejdelse af bogen er gennemført af konsulentfirmaet Bifrost.

Grafisk design og produktion:

Grundfos In-House Agency

Tryk: Scanprint a/s

Publikationen er tilgængelig i elektronisk form på:
www.grundfos.com og www.bifrost-konsulent.dk

Publikationen kan også rekvireres ved henvendelse til afdelingsleder Mogens Lindhard, Grundfos A/S.
E-mail: mlindhard@grundfos.com.

Grundfos A/S
Poul Due Jensens Vej 7
8850 Bjerringbro
Tlf.: 87 50 14 00

www.grundfos.com

ISBN 987-87-985438-8-6



FORORD

Aktivering i virksomheder er den mest effektive måde at få også svage grupper af ledige i arbejde. Det viser analyser af beskæftigelseseffekten af aktivering, og vores praktiske erfaringer viser også, at det er rigtigt.

Social og samfundsmæssig ansvarlighed kom for alvor på dagsordenen i Grundfos A/S, da vi i 1968 åbnede det første fleksværksted. Siden er der igangsat et utal af initiativer og høstet mange erfaringer.

Kravene til medarbejderne i virksomhederne er stigende, og hvis udsatte ledige skal kunne indsluses på arbejdsmarkedet, er der behov for en koordineret indsats. I 2005 igangsatte vi derfor projektet 'Virksomhedens sociale engagement'. Det var et af seks modelprojekter, hvor vi, med støtte fra Socialministeriet, videreudviklede aktivering af socialt udsatte i virksomheder. I processen har vi systematiseret praksis og fokuseret på områder, som vi kunne gøre bedre i dialog med vores interne og eksterne samarbejdspartnere.

Man skal gøre sine erfaringer selv – men hvorfor skal alle opfinde den dybe tallerken igen? Grundfos er en stor virksomhed, og det giver en række muligheder for særlige projekter og indslusningstiltag, men vi er overbeviste om, at mindre virksomheder også kan finde inspiration i vores erfaringer. Vi ønsker derfor at formidle vores praksis og gode erfaringer til andre, som har mod og lyst til at yde en indsats til gavn og glæde for alle.

Jeg vil gerne takke de ledere, medarbejdere, deltagere, samarbejdspartnere og øvrige interne og eksterne personer, der har bidraget med erfaringer og oplevelser. Disse værdifulde input har dannet grundlaget for at denne bog, som vi har kaldt: 'Få hånd på praksis – guide til indslusning i virksomheder'.

Bogen bygger på praksis, og det er i det lys, den er blevet skabt. Den er udformet som en opslagsbog for praktikerne i virksomheder og kommuner, men vi håber, at læserne får lyst til at læse hele bogen.

God læselyst og held og lykke med det fremtidige arbejde.



Mogens Lindhard

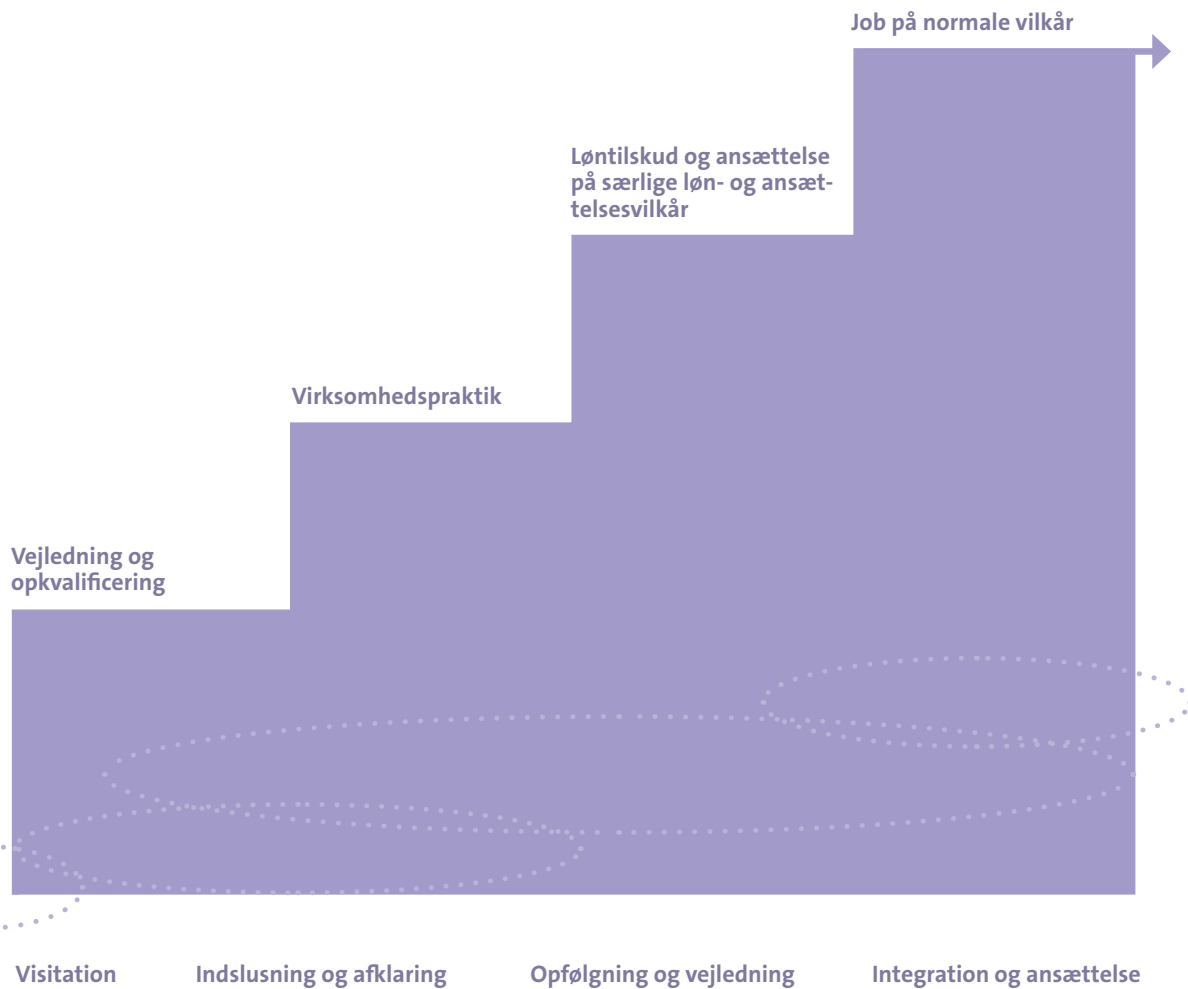
Mogens Lindhard, Grundfos A/S



INTRODUKTION



TRAPPEMODEL



••• **HVAD ER RESULTATET AF ET FORLØB PÅ EN VIRKSOMHED?**

Det beskrives i kapitlet Resultater – hvad kommer der ud af det? I kapitlet belyses det både ud fra en deltager-, virksomheds- og samfundsvinkel.

••• **HVORDAN SAMARBEJDES DER MELLEM VIRKSOMHED OG MYNDIGHEDER?**

Virksomheden hverken må, kan eller bør indsluse udsatte grupper uden et tæt samarbejde med de ansvarlige myndigheder. I kapitlet om Samarbejde beskrives, hvordan virksomhed og kommune kan fastlægge de overordnede rammer gennem partnerskabsaftaler, og hvordan det daglige samarbejde kan foregå.

••• **HVILKE MÅL OG MULIGHEDER ER DER FOR FORSKELLIGE MÅLGRUPPER?**

For at sætte kød og blod på forskellige deltagergrupper er seks cases beskrevet i kapitlet Målgrupper. De seks cases er fiktive men realistiske for seks forskellige deltagergrupper i et forløb på Grundfos. Under hver personbeskrivelse er angivet ressourcer, barrierer samt mål og muligheder. Hvordan man kan arbejde med mål og muligheder er indeholdt i kapitlerne om Indslusning og afklaring, Opfølgning og vejledning og Integration og ansættelse.

••• **HVORDAN VISITERES PERSONER TIL DET RETTE FORLØB?**

I kapitlet om Visitation beskrives vigtigheden af at fastsætte hvilke målgrupper, som virksomheden kan og vil integrere i virksomheden, hvordan visitationen foregår – herunder samarbejde og rollefordeling mellem virksomhed og kommune. Der er en praktisk tjekliste med ting, som skal afklares i visitationssamtalen.

••• **HVORDAN SLUSES DEN NYE MEDARBEJDER IND?**

I kapitlet om Indslusning og afklaring beskrives, hvordan deltageren via sidemandsoplæring og mentorstøtte bliver indsluset og gennemgår et forløb med afklaring og opkvalificeret. Her er der ligeledes en beskrivelse af mulighederne for supplerende undervisning og nødvendigheden af personlig støtte.

••• **HVORDAN SIKRES EN SYSTEMATISK VEJLEDNING OG OPFØLGNING?**

I kapitlet om Opfølgning og vejledning beskrives vigtigheden af opfølgning, og hvordan man kan arbejde med en systematisk opfølgning og vejledning ved at bruge et vurderingsskema. Mentorrolle og koordination med myndigheder og uddannelsesinstitutioner beskrives også.

••• **HVORDAN INTEGRERES DEN NYE MEDARBEJDER I PRODUKTIONEN?**

Målet med forløbene i virksomheden er integration og ansættelse. I kapitlet om Integration og ansættelse beskrives, hvordan sidste fase af et forløb kan foregå. Tilingen med arbejdsbelastningen i virksomheden er afgørende for succes. Det er ligeledes af afgørende betydning at få aftalt opgave- og arbejdsfordeling mellem kontaktperson og mentor/projektleder. Hvis en ordinær ansættelse ikke er mulig, er der andre alternativer så som skåne- eller fleksjob.

BAGERST I BOGEN FINDES FORKORTELSER OG ORDFORKLARINGER

Inden for et hvert fagområde er et internt fagsprog, som kun de indviede forstår. Det gælder også dette område. Der er derfor en ordforklaring for henholdsvis sociale, beskæftigelses- og uddannelsesmæssige områder bagerst i bogen.

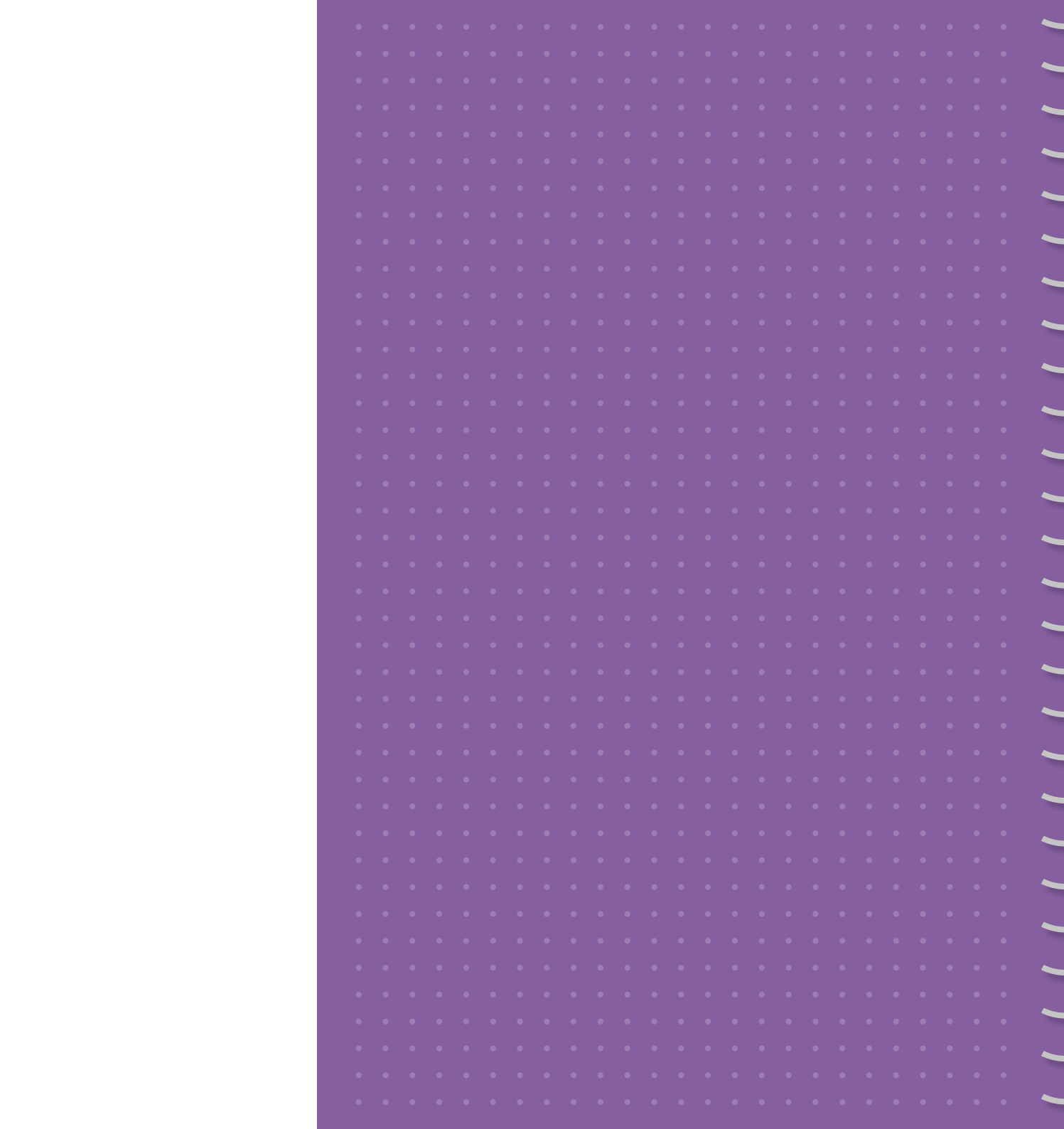
RESULTATER – HVAD KOMMER DER UD AF DET?





HVAD ER RESULTATERNE FOR:

- Deltagere?
- Virksomhed?
- Samfund?



RESULTATER – HVAD KOMMER DER UD AF DET?

Hovedformålet med al aktivering i Danmark er at få de ledige i beskæftigelse. Talrige statistiske analyser har bevist, at aktivering i virksomheder har den største beskæftigelsesmæssige effekt, men er der også andre resultater?

Hvad får deltagerne ud af det?

Deltagere i forløb ved Grundfos vurderer også arbejde meget positivt. Det viser en række interview, hvor deltagerne er blevet spurgt om, hvad det betyder for dem at have et arbejde. Alle foretrækker at arbejde frem for at være ledig.

Interviewene viser, at et arbejde ikke blot har betydning for økonomien men også øger følelsen af uafhængighed, selvrespekt og samvær med andre mennesker. Deltagerne har kort sagt opnået større livskvalitet og ser lysere på fremtiden.

Tror på en lysere fremtid

Resultaterne fra fokusinterviewene blev omsat til et spørgeskema, hvor tidligere deltagere blev bedt om at erklære sig uenig eller enig i en række udsagn.

DELTAGERBESKRIVELSER AF LEDIGHED

'Når jeg havde afleveret mit barn i børnehaven og kom hjem, hvad skulle jeg så lave?'

'Jeg var meget alene og havde ingen at snakke med.'

'Jeg har mere energi nu, hvor jeg arbejder, før kunne jeg godt bare ligge på sofaen foran fjernsynet.'

FAKTA

Opsummering af svar fra fokusinterview

Hvad betyder arbejde?

- Forbedret økonomi
- Uafhængighed af kommune
- Får respekt fra andre
- Kolleger og godt arbejdsmiljø
- Ud af isolation
- Have gennemført noget
- Bedre fremtidsmuligheder

Resultater fra spørgeskemaundersøgelse

Udsagn, som har fået gennemsnitligt mellem 4,5-4,7 points, hvor 4-5 angiver 'meget enig'.

- Jeg vil hellere arbejde end gå derhjemme
- Det betyder meget, at jeg kan sige, at jeg har et arbejde
- Jeg er stolt over at være kommet i gang igen
- Det betyder meget for mig, at der er et godt arbejdsmiljø
- Jeg er glad for at være sammen med mine arbejdskammerater
- Kurser giver mig bedre muligheder i fremtiden
- Jeg ser mere lyst på fremtiden, efter at jeg er kommet i arbejde
- Jeg tror, jeg vil have arbejde i mange år



Deltagerne vægtede samværet med arbejdskolleger højest. Mest markant er dog troen på en lysere fremtid. Over 70 % giver 5 point (som er det maximale udtryk for enighed) til udsagnet om, at de ser mere lyst på fremtiden, efter de er kommet i arbejde.

Hvad får virksomheden ud af det?

Udadtil har virksomhedernes sociale profil en stigende betydning i forhold til kunder og samfund. Indadtil sender det et signal om social ansvarlighed til virksomhedens medarbejdere. Det giver medarbejderne en større trykthed, hvis uheldet er ude.

Medarbejderne bliver mere socialt bevidste ved at medvirke til indslusning af folk på kanten af arbejdsmarkedet. Det er med til at opbygge en ånd og kultur, som er socialt funderet. Mentorer og kontaktpersoner i produktionen oplever en ny arbejdsglæde ved ikke 'blot at producere pumper men også hjælpe folk på vej til en fremtid.'

Virksomhederne kan også via forløb for ledige tiltrække nye medarbejdere. I en tid med mangel på arbejdskraft er virksomhederne langt mere åbne end i en periode med arbejdsløshed. Det gælder også, selvom de ledige ikke umiddelbart kan opfylde virksomhedernes krav, og der forudsættes en indslusningsperiode med opkvalificering.

Deltagerne bliver afklaret og oplært via sidemandsoplæring. I indslusningsperioden udfører de et arbejde, som er en del af en samlet produktion. Produktionen i fleksværkstederne er rentabel, om end den ikke giver overskud.

UDDRAG FRA JUBILÆUMSBOG FOR FLEKSAFDELINGEN

'Er der råd til en social og samfundsmæssig indsats i fremtiden? Det spørgsmål dukker ofte op. Svaret er, at der ikke er råd til at lade være. I dag måles en virksomheds resultater ikke kun på de økonomiske resultater, men i høj grad også på medarbejder-, kunde og samfundsresultater – bæredygtighed i alle forhold.'

UDBYTTET AF AT VÆRE KONTAKTPERSON

'Der er en glæde ved at have hjulpet en person. Det er en sejr. Så er det op med armene og sige Yes, det lykkedes. Det er kanon.'

'Jeg synes det er dejligt, når det lykkes. Der er også et tillidsforhold. Sommetider er det lidt en moderrolle.'

POUL DUE JENSEN, STIFTER AF GRUNDFOS

'Du skal tro du er noget, og uanset hvem du er, så kan du noget, som vi i fællesskab kan drage nytte af.'

Social ansvarlighed er også et stigende konkurrenceparameter i forhold til virksomhedernes kunder. En social profil kan være med til at virksomheden adskiller sig fra konkurrenterne. Et bevis herpå er det stigende antal virksomheder, som udarbejder et socialt regnskab eller fortæller i deres årsrapport, hvad de har præsteret i forhold til social ansvarlighed.

Hvad får samfundet ud af det?

Set ud fra en national økonomisk betragtning vinder samfundet meget ved at sluse folk på kanten af arbejdsmarkedet ind i virksomheder. Det giver både besparelser på de offentlige udgifter og øger udbuddet af arbejdskraft, hvilket er vigtigt i en tid med mangel på arbejdskraft.

Nok så vigtigt er også samfundets medansvar for at give mennesker mulighed for at være en del af samfundet. Arbejdslivet udgør en væsentlig del af voksenlivet. Det sociale samvær med kolleger og oplevelsen af at være til nytte, er væsentligt for ethvert menneskes selvværdsfølelse og livskvalitet. Hvis større grupper er forvist fra arbejdsmarkedet, kan det skabe grobund for parallelsamfund.

Integration af udsatte grupper er ikke et individuelt problem, som den ledige har eneansvaret for. Det er heller ikke en opgave, der blot kan overlades til virksomheder. Det er et fælles ansvar som påhviler os alle som borgere. Det er nødvendigt med mere rummelighed i al almindelighed. Det forudsætter også, at samfundets institutioner samarbejder og koordinere indsatsen. Gevinsten er en styrkelse af sammenhængskraften og øget livskvalitet – ikke kun for svagere grupper. Det er kort sagt på nydansk en win-win situation for alle i det danske samfund.

SAMARBEJDE



MÅL FOR SAMARBEJDE

- Overordnede rammer for samarbejde
- Procedurer for det daglige samarbejde
- Fælles forståelse for arbejdsforhold og organisatoriske rammer
- Koordination
- Afklaring af kompetencefordelinger
- Vide hvor man kan få hjælp, hvis der opstår problemer



SAMARBEJDE

En virksomhed hverken må, kan eller bør indsluse udsatte grupper alene. Det kan kun foregå i et tæt samarbejde mellem myndigheder og virksomheder. Hvis der er behov for opkvalificering ud over den opkvalificering, som foregår via sidemandoplæring i virksomheden, kræves også et samarbejde med uddannelsesinstitutioner. På Grundfos har man også gode erfaringer med samarbejde med frivillige organisationer, væresteder og behandlingsforanstaltninger. Samarbejde på tværs af organisationer forudsætter åbenhed, ærlighed og viljen til samarbejde.

Partnerskabsaftaler – Hvordan?

Partnerskabsaftaler er et redskab til formalisering af et mere forpligtende samarbejde mellem kommuner og virksomheder. Grundfos har gennem flere år haft samarbejdsaftaler mellem den tidligere Bjerringbro Kommune, Formidlingscenter Viborg og Viborg Amt. Efter strukturreformen har man indgået seks partnerskabsaftaler med omegnskommuner, hvor omfanget af samarbejdet er forskelligt. Det tætteste samarbejde er med hjemkommunen Viborg. Partnerskabsaftalerne er blevet til efter en række møder på ledelsesniveau.

Partnerskabsaftalen danner den overordnede ramme for samarbejdet. Den er det håndgribelige bevis på, at man ønsker et gensidigt og forpligtende samarbejde. Aftalen evalueres årligt, og der er mulighed for opsigelse. Hverken fra Grundfos' eller kommunernes side har der været ønske om et fast antal deltagere. Det skal afpasses virksomhedens mulighed for at indsluse deltagerne i produktionen og kommunernes målgrupper. I partnerskabsaftalerne er lagt op til fælles udvikling mellem kommune og virksomhed. I årenes løb har der været fokus på for-

skellige målgrupper, som har afspejlet situationen på det lokale arbejdsmarked og målgrupper.

Hvordan samarbejdes i det daglige?

Fundamentet for indslusningen af ledige i virksomheder er et godt samarbejde mellem kommune/jobcenter og virksomhed. Det er kommune/jobcenter, som står for henvisning til virksomheden. Kommunen skal også bevilge evt. tilskud til mentorstøtte, opkvalificering, arbejdsredskaber og løntilskud. Man har gode erfaringer med at fastlægge opfølgningssamtaler allerede ved visitationen. I opfølgningssamtalerne aftaler deltager, kommune og virksomhed mål og fastlægger en plan (se kapitel 8 om Opfølgning og vejledning).

TJEKLISTE

Det daglige samarbejde

- Viden om hvem man skal kontakte, hvis der opstår problemer
- Aftaler om praksis ved fravær
- Aftaler om forsørgelsesgrundlag m.m.
- Plan for hver enkelt person
- Opfølgningsmøder



Uddrag fra partnerskabsaftale 2008 med Viborg Kommune

Afklaring, opkvalificering og integration

Grundfos medvirker til integration af udsatte grupper, der har andre problemer end ledighed:

Et integrationsforløb på Grundfos indledes ofte med et afklarings- og opkvalificeringsforløb af de udsatte grupper sociale og faglige kompetencer i forskellige forløb:

- Korte vejlednings- og opkvalificeringsforløb
- Virksomhedspraktik
- Ansættelse med løntilskud

Et integrationsforløb kan føre til en ordinær ansættelse eller ansættelse på særlige vilkår.

Iværksætter Grundfos efter aftale vejlednings- og opkvalificeringsforløb, virksomhedspraktik eller en ansættelse med løntilskud, er der mulighed for tilskud efter gældende regler.

Grundfos visiterer og beslutter i hvilke tilfælde, det er relevant at indgå samarbejde om integration.

Udviklingsperspektiv

I henhold til samarbejdsaftalens overordnede mål, kan parterne aftale deltagelse i projektgrupper, der bidrager til gensidig udvikling. Det kan fx være:

Udvikling af samarbejdsmodeller mellem virksomheder, myndigheder og arbejdsmarkedets parter.

Indsamle og omsætte viden om behov for særlig indsats i forhold til marginaliserede grupper. Udvikling og igangsætning af pilotprojekter.

Konkrete eksempler:

2002 - Integrationsprojekt for flygtninge

2004 - Lærlingeprojekt

2005 - Langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere

2008 - Unge med sociale og psykiske problemer

Det er væsentligt at lave konkrete aftaler om arbejdsfordeling og procedurer i det daglige arbejde. Hvad gør man fx ved fravær – især ved længerevarende fravær? Hvem står for kontakten til deltager? Der kan også opstå problemstillinger af mere social karakter fx familiemæssige forhold, som påvirker arbejdsindsatsen negativt. Her er det vigtigt at få løst problemerne. Jo tættere samarbejde – jo lettere er det at få løst problemerne i opløbet. Det kan have afgørende betydning for, om deltageren fastholdes i et opkvalificerende forløb eller falder fra.

Kommunerne har også en række eksperter, som virksomhederne kan trække på. Eksempelvis misbrugs-konsulenter og ergoterapeuter. Når man arbejder med personer, der har problemer ud over ledighed, vil der ofte opstå problemstillinger, der ligger uden for arbejdet, men som har indflydelse på arbejdsindsatsen. Virksomhederne har brug for 'livliner', hvor de ved, de kan få hjælp. Kontakten til 'livliner' går via kommunens kontaktperson, da det hverken er muligt eller hensigtsmæssigt, hvis virksomheden selv skal kontakte relevante personer i kommunen eller andre offentlige institutioner. Hvis der er behov for supplerende støtte, behandling eller opkvalificering kan det også meget ofte være nødvendigt med en bevilling, som under alle omstændigheder skal behandles af kommunen.

Interviewundersøgelser med kommunale sagsbehandlere og projektmedarbejdere på Grundfos viser, at det personlige kendskab og kontakt er væsentligt. Samarbejdet fungerer bedst, når både virksomhed og kommune har en fast kontaktperson. I partnerskabsaftaler mellem kommuner og virksomhed står også navnet på den daglige kontaktperson fra både virksomhed og kommune.

CASE

En yngre kvinde havde været en del fraværende og var svingende i sin arbejdsindsats. Projektlederen tog en samtale med hende. Det viste sig, at kvindes samlever havde alvorlige alkoholproblemer og havde drukket alle pengene op. Der var blevet lukket for lys og varme. Projektlederen ringede til kommunen, der sørgede for at få genåbnet for lys og varme og lavet en afdragsordning for parret.

KOMMUNAL JOBKONSULENT

'En mand her og en mand i Grundfos – det betyder noget.'



Uddrag af brugeranalyse**Vigtigt for et godt samarbejde**

- Ærlighed i vurdering af de personer man samarbejder om
- Åbenhed og udviklingsorienteret
- Gensidig respekt og afklaret om rollefordeling
- Personligt engagement
- Tid til samarbejde
- Forstår hinandens roller, arbejdsvilkår og eksisterende begrænsninger
- Fælles grundlag og forståelse af opgave

Kommunernes forventninger

- Relevant afklaring – ikke bare opbevaring men udvikling
- Primært faglig opkvalificering, men også forbedret sprog og læring om dansk arbejdspladskultur
- Fører til arbejde
- At den unge gennemfører en lærlingeuddannelse, efterfølgende får beskæftigelse og er et velfungerende ungt menneske
- Godt samarbejde og at problemerne bliver løst med det samme

Uddrag fra informationsfolder til kommuner**Virksomheds tilbud og forventninger****Grundfos tilbyder**

- Systematisk afklaring af almene, sociale og faglige kompetencer i praktikperiode
- Opstilling af delmål og personlig opfølgning
- Koordinering med supplerende undervisning eller andre tilbud
- Mentorstøtte aftales efter behov for alle forløb
- Oplæring med ordinær ansættelse som mål
- Erhvervsuddannelse på særlige vilkår
- Ansættelse på særlige vilkår
- Vejledning i forhold til arbejde
- Åbent samarbejde med myndighed
- Fast kontaktperson

Forventninger til kommune

- Grundig visitation, hvor motivation for deltagelse er en forudsætning
- Deltagelse i opfølgingsmøder
- Tolkning ved visitationssamtale og opfølgingsmøder for flygtninge og indvandrere
- Fast kontaktperson
- Samarbejde og fælles løsning af opståede problemer

CASE

Beskrivelse af kulturmødet

Kommunal medarbejder

'Der var kultursammenstød. Pludselig var det tre kulturer – virksomhed, kommune og sproglærere – hver med sin baggrund, der skulle samarbejde, og det gav noget støj.

Det er problemstillinger, som vi har taget op og arbejdet med. Sprogskolen eller sproglæreren havde en noget slap holdning, kommunen havde nogle strengere krav om, at deltagerne skal være aktive og arbejde selvstændigt. Fra kommunens side gjorde vi meget ud af at sige, at nu var der lavet nogle rammer, som man kunne arbejde ud fra og derefter komme videre. Fra Grundfos' side troede man, at det gik hurtigere. Det gav nogle irritationsmomenter. Vi aftalte, at vi skulle mødes hver fredag, hvor vi drøftede tingene. Hvad er det vi har med i bagagen? Hvad er det, der stilles af krav fra lovgivningens side? Hvordan kommer man ind på arbejdsmarkedet? Vi snakkede sammen, så vi fandt ud af, hvad vi står for.'

I perioder med kommunal omstrukturering og personaleudskiftning er samarbejdet sværere. Det kan konkret aflæses på antallet af deltagere, og hvor hurtigt visitering og opfølgning sker. Fordelen ved en fast kontaktperson på virksomheden er, at kontaktpersonen bliver 'professionaliseret' og får større viden om den kommunale verden og lovgivning.

Kommunerne forventer ikke kun et relevant tilbud med afklaring og opkvalificering, der kan føre til et arbejde, men også et godt samarbejde, hvor problemerne løses sammen.

På Grundfos har man valgt at lave en lille folder til kommunale samarbejdspartnere, da det viste sig, at de menige sagsbehandlere ofte ikke kendte til de mere overordnede partnerskabsaftaler. Bortset fra hjemkommunen havde medarbejderne fra omegnskommunerne kun sporadisk kendskab til mulighederne for afklaring og indslusning.

Hvordan klarer man kulturforskelle?

Der kan være manglende forståelse for arbejdsforhold eller kulturforskelle mellem virksomheder, kommuner og uddannelsesinstitutioner. Virksomheder kan have vanskeligt ved at forstå de lovgivningsmæssige rammer, som kommunerne er forpligtet af, ligesom en politisk ledet organisation kan begrænse medarbejdernes muligheder for at træffe hurtige afgørelser. Uddannelsesinstitutionerne er også bundet af lovgivning, krav om holdstørrelse og testkrav, der kan virke rigide i en virksomhed.

Der er kulturforskelle. Den eneste løsning er viljen til at samarbejde og gensidig tillid. Det kan være nødvendigt med ekstra møder eller fælles kursusdage. Grundfos har de sidste fem år holdt en fælles

KOMMUNAL JOBKONSULENT

'Samarbejdet med Grundfos fungerer perfekt. Deres projektledere har også været på kursus om ressourceprofil, så vi taler samme sprog.'

MEDARBEJDERE VED GRUNDFOS

'Det er ikke tilstrækkeligt, at medarbejderne kan trykke på en rød eller grøn knap. Det rutinemæssige arbejde bliver outsourcet, og der stilles højere og højere krav.'

PRODUKTIONSLEDER VED GRUNDFOS

'Det er forkert at kalde folk 'ufaglærte', da alt arbejde her forudsætter en oplæring. De er 'tillærte'. Det er både sidemandoplæring og kurser.'

kursusdag for kommunale medarbejdere, projektledere og mentorer fra Grundfos. Projektlederne har også været på kommunale kurser om eksempelvis ressourceprofil. Arbejdet som mentor, kontaktperson eller projektleder er tidskrævende og forudsætter tid og fritagelse fra nogle af de normale arbejdsopgaver.

Høje kompetencekrav

For at kunne opnå en fastansættelse i en moderne højteknologisk virksomhed forudsættes en række grundlæggende kvalifikationer som stabilitet og kvalitetsbevidsthed. I mange virksomheder er produktionen organiseret med selvstyrede grupper, hvor medarbejderne skal kunne samarbejde og tilrettelægge arbejdet. Kravene til sprog er derfor også stigende. Generelt skal medarbejderne også kunne deltage i efteruddannelse, hvis de på sigt skal kunne følge med.

Fra politisk og lovgivningsmæssig side lægges op til hurtigst muligt i job. Det kan være urealistisk i forhold til virksomhedernes kvalifikationskrav og de lediges kompetencer. For at kunne sikre en ansættelse og fastholdelse af svagere målgrupper på længere sigt er det oftest nødvendigt med en supplerende opkvalificering på flere felter. Det kræver længerevarende forløb. Det er vigtigt at formidle kompetencekravene til samarbejdspartnerne. En rundvisning i produktionen for kommunale medarbejdere (og beslutningstagere) er en konkret metode. Det er ikke nok blot at fortælle, hvad der produceres, der skal også beskrives, hvad medarbejderen skal kunne for at klare arbejdet. Det kan både være fysisk, fagligt og socialt.

Internt samarbejde i virksomheden

Når en virksomhed beslutter sig for at ville indsluse nye medarbejdere, der har været ledige gennem længere tid eller har problemer ud over ledighed, er det vigtigt, at virksomhedens medarbejdere er velinformeret og føler et medansvar. Samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter bør inddrages fra begyndelsen. På Grundfos sidder fællestillidsmanden i en styregruppe for integration af flygtninge og indvandrere. Der er fra lovgivningssiden krav om, at en repræsentant fra virksomhedens side inddrages, når der skal ansættes medarbejdere med løntilskud. Fra virksomhedens side er det en forudsætning, at medarbejderne er inddraget i arbejdet med at indsluse de nye medarbejdere. Tillidsmanden informerer også den nye medarbejder om arbejdsforhold. Når mentorerne finder en plads i produktionen, tager de også hensyn til arbejdsbelastningen i produktionsgruppen og om deltager og gruppe passer sammen. (Se også kapitlet om Integration og ansættelse).

MULIGHEDER, BARRIERER OG IDEER

MULIGHEDER

- Partnerskabsaftaler mellem kommuner og virksomhed
- Faste kontaktpersoner i kommuner og virksomheder
- Information om arbejdsforhold og rammer
- Fælles temadage eller kurser
- Klare aftaler om arbejdsfordeling og roller
- Fælles løsning af problemer

BARRIERER

- Manglende kendskab til hinandens rammer og arbejdsvilkår
- Kulturforskelle
- Lovgivningsmæssige og økonomiske prioriteringer

IDEFORSLAG TIL VIRKSOMHEDER

- Inviter kommunale medarbejdere og politikere til rundvisning og temadage
- Åbenhed og forståelse for forskellige rammer
- Konkrete samarbejdsinitiativer, som tager fat på at løse problemer, øger forståelsen

IDEFORSLAG TIL KOMMUNER OG MINISTERIER

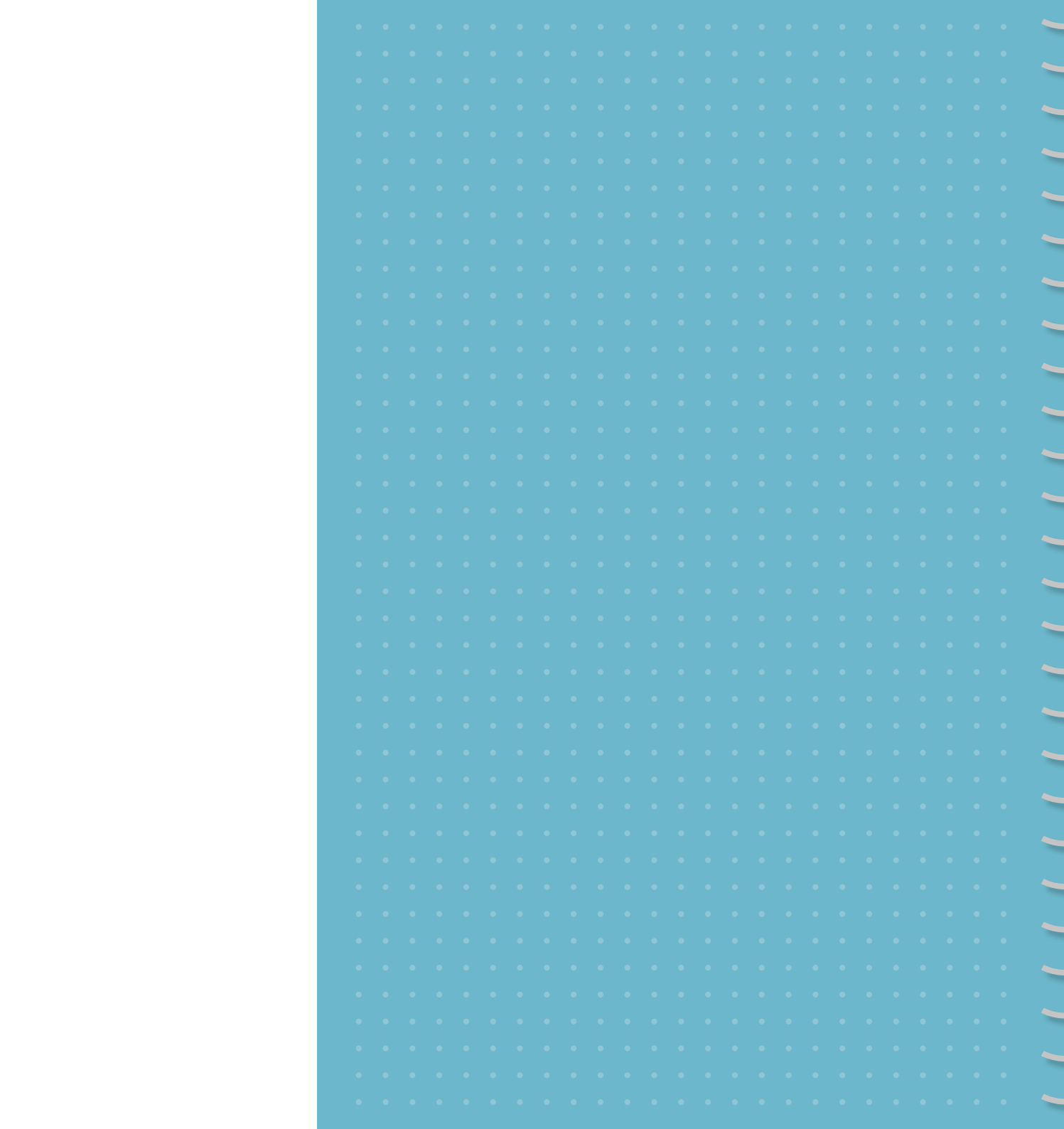
- Prioritering af langsigtede løsninger forudsætter økonomi til opkvalificering
- Mindre holdstørrelser og mere fleksible undervisningsmuligheder
- Samarbejde mellem offentlige myndigheder og private virksomheder tager tid – og koster dermed penge.

MÅLGRUPPER



MÅLGRUPPER

- Personer med fysiske skader
- Voldsramte kvinder
- Unge enlige mødre
- Utilpassede unge
- Flygtninge og indvandrere
- Personer med indlæringsproblemer



MÅLGRUPPER

'Udsatte grupper', 'ledige med problemer ud over ledighed', 'restgruppen', 'marginaliserede', 'svage ledige', 'på kanten af arbejdsmarkedet', 'Matchgruppe 4 og 5'. Kært barn har mange navne og den politisk korrekte betegnelse ændres, når betegnelsen er blevet for belastende. Heller ikke disse overordnede betegnelser er beskrivende for gruppen af ledige, som har problemer ud over ledigheden. Andre kategorier er køn, alder, etnicitet eller skolebaggrund, men selv om eksempelvis kvinder og etniske minoriteter har større risiko for ledighed, er der ikke ensbetydende med, at disse grupper har vanskeligt ved at blive integreret på arbejdsmarkedet.

Vi har valgt at beskrive målgrupperne gennem fiktive personer, men som kunne være beskrivelser af nogle af de personer, der har deltaget i forløb på Grundfos. I beskrivelserne er vægtet personernes ressourcer, problemstillinger og hvilke mål og muligheder en indslusning i en virksomhed kunne have. (I kapitlerne 7, 8 og 9 beskrives, hvordan man i forløb på virksomheder kan arbejde med afklaring, vejledning, indslusning, opkvalificering, ansættelse og integration på virksomhederne).

Personer med fysiske skader

Der er en gruppe ledige som enten pga. sygdom, nedslidning eller ulykker er røget ud af arbejdsmarkedet. Det er folk, som tidligere har haft et arbejdsliv, men som ikke umiddelbart kan vende tilbage til deres tidligere arbejde.

Voldsramte kvinder

Der er en gruppe kvinder, som ofte og igennem flere år har været udsat for vold i ægteskabet, voldtægt eller incest i barndommen. Det har givet mange sår på sjælen. De har ofte modtaget kontanthjælp i mange år og kan have vanskeligt ved at klare et arbejde.

FAKTA

Uddrag fra Grundfos folder til deltagere

Du har lyst til et job men...

- Måske er du lidt usikker på, hvad du kan og vil
- Måske har du aldrig været på en arbejdsplads
- Måske er du ikke så god til dansk
- Måske har du lyst til en uddannelse, men skole er ikke lige dig
- Måske har du været arbejdsløs længe
- Måske har du været sygemeldt længe
- Måske har du fysiske skavanker
- Måske har du...

Vi vil gerne hjælpe dig i gang igen.

Unge enlige mødre

Blandt ledige kontanthjælpsmodtagere er en gruppe af unge mødre, som aldrig har fået en uddannelse eller haft et arbejde. Igennem tidens løb har der været lavet mange projekter for denne målgruppe.

Utilpassede unge

Der er i gennem de seneste år kommet en stadigt stigende gruppe af unge mænd, som aldrig har gennemført en uddannelse eller haft en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet. De er svære at fastholde og har et stort forbrug af alkohol og måske også stoffer. De har ikke nødvendigvis en dom men har haft kontakt med kriminelle miljøer. Sags-



behandlere beskriver dem også som 'flakkere', der er vanskelige at fastholde.

Flygtninge og indvandrere

Flygtninge og indvandrere er overrepræsenteret i gruppen af langvarige kontanthjælpsmodtagere og erhvervsfrekvensen er meget lavere end blandt danskere. Gruppen er mere sammensat end den samlede gruppe danskere. Aldersmæssigt og uddannelsesmæssigt er der stor spredning i gruppen. Gruppen består både af de gamle indvandrere, som kom i slutningen af 60'erne og begyndelsen af 70'erne, flygtninge, familiesammenførte med danskere eller landsmænd. Gruppen af efterkommere, som har gået i skole i Danmark, er også at finde i denne gruppe. Det vides ikke hvor stor en del af flygtningene, der er traumatiseret enten som torturofre eller pga. krig og ophold i flygtningelejre. Undersøgelser fra Røde Kors' asylcentre tyder på, at 20-30 % af alle lider af traumer efter tortur og krig. Nogle har uddannelse og erhvervs erfaring fra hjemlandet, andre har ingen eller meget kort skolebaggrund fra hjemlandet. De dansk sproglige forudsætninger er også meget forskellige. Det er derfor nødvendigt at tage udgangspunkt i personens baggrund og kompetencer og ikke blot betragte ledige med anden etnisk baggrund som en samlet gruppe.

Med indlæringsproblemer

Der er også en gruppe, som har indlæringsproblemer. Det kan være på grund af alt fra ordblindhed til sent udvikling. Fælles for alle er, at deres skolegang er brolagt med nederlag, og de har ikke været i stand til at tage folkeskolens afgangseksamen. De har eventuelt i perioder været i specialskole eller -klasser.

CASE

Personer med fysiske skader

Carsten er 43 år. Inden trafikulykken var han faglært slagteriarbejder. Det var et hårdt arbejde, men han var glad for sit arbejde og kolleger. Carstens familie har bakket ham op under den lange sygdom. Carsten er rask nu, men vil aldrig kunne klare jobbet som slagteriarbejder igen. Hans ryg og ben er skadet. Carsten er rastløs og også lidt bitter. Økonomien skranter, og ægteskabet er ikke hvad det var engang.

Ressourcer

- Har haft en arbejdsidentitet
- Kender arbejdspladsnormer
- Brænder for at komme i gang igen

Problemstillinger

- Kan ikke klare fysisk belastende arbejde
- Kan ikke vende tilbage til sit tidligere arbejde

Mål og muligheder

- Skal afklares fysisk – hvad kan han klare?
- Introduceres til nye arbejdsmuligheder
- Omskoling?
- Evt. revalidering til ny uddannelse
- Evt. fleksjob

Voldsramte kvinder

Rita er 37 år. Hun har haft et hårdt og glædesløst liv. Allerede som barn blev hun udsat for incest fra en onkel. Familien har aldrig villet erkende det. I skolen gik det rimeligt. Hun var stille men pligtopfyldende. Hun var dog uden for fællesskabet og blev ofte mobbet. Hun fik aldrig en uddannelse, fandt en noget ældre kæreste og blev gravid som 18-årig. I en del år havde hun deltidsarbejde med rengøring eller andet ufaglært arbejde. Mandens drikkeri tog til, og det gik ofte ud over Rita. Hun dækkede over manden og levede 18 år i et voldeligt parforhold for børnenes skyld. Efter en tur på krisecenter forsøgte hun at komme ud af forholdet. Hun bor alene med to halvstore børn nu, men manden opsøger hende stadig. Ritas netværk er begrænset, og hun har meget lidt selvtillid. Hun vil gerne have et arbejde, men er usikker på, om hun kan klare det.

Ressourcer

- Er meget ansvarfuld
- Er motiveret for at blive uafhængig af eksmand
- Føler et ansvar for børnene
- Er rask

Problemstillinger

- Er meget usikker på sig selv
- Har ringe tilknytning til arbejdsmarkedet efter mange år på kontanthjælp
- Har ingen uddannelse
- Har stadigt problemer med sin eksmand
- Har begrænset netværk
- Ringe tiltro til andre mennesker

Mål og muligheder

- Afgrænsede arbejdsopgaver, som hun kan løse
- Opnå viden om arbejdspladsnormer
- Mentorstøtte
- Evt. deltage i netværksgruppe i tilknytning til krisecenter
- På sigt job – eventuelt opkvalificerende kurser



Unge enlige mødre

Mia er 22 år. Hun mistede sine forældre som teenager. Hun søgte tryghed, fandt tidligt en kæreste og fik et barn som 17-årig. Hun flyttede ikke sammen med faren til barnet. Hun har aldrig fået en uddannelse og har heller aldrig haft et arbejde. Mia har deltaget i en række vejledningsforløb, men ved ikke rigtig, hvad hun vil. Hun er meget ensom og føler sig snydt for en ungdom. Hun har svært ved at vise initiativ. Når barnet er afleveret i børnehaven, ved hun ikke rigtigt, hvad hun skal lave, men ser for det meste fjernsyn. Hun har i perioder været til psykolog.

Ressourcer:

- Er ung og har endnu mulighed for en uddannelse
- Er rask om end psykisk skrøbelig
- Er vant til ansvar fra en ung alder

Problemstillinger:

- Ingen arbejds erfaring
- Ingen uddannelse
- Meget usikker på sig selv
- Intet netværk

Mål og muligheder:

- Faste overskuelige rammer
- Opnå viden om arbejdspladsnormer
- Social og faglig opkvalificering
- Mentorstøtte også gerne social mentor, som støtter i fritiden og kan aflaste med barn
- Arbejde efter opkvalificering
- Evt. erhvervsuddannelse på særlige vilkår

Utilpassede unge

Martin er 23 år. Han er ofte blevet svigtet i sin barndom. Forældrene har et alkoholmisbrug og Martin havde ingen faste rammer. Han pjækkede ofte fra skolen og fik heller ingen afgangseksamen. Martin holder tit fest med kammeraterne, så går det vildt til med druk og pokerspil. Han vender op og ned på dag og nat. Som 17-årig var han med til at stjæle en bil i en brandert. Martin fik en værge efter biltyveriet. Værgen fik ham til at starte på teknisk skole, men Martin holdt efter kort tid. Martin er blevet sendt i aktivering utallige gange. Det gider han ikke. Enten fandt han et job selv, som han havde i en kortere periode eller også startede han i aktivering men havde mange forsømmelser og blev smidt ud. Martin er død træt af at være afhængig af kommunen og har aldrig penge nok. Martin er nu ved at blive klar over, at der skal ske noget. De gamle skolekammerater er i gang med arbejde og uddannelse.

Ressourcer

- Er ung og har endnu muligheder for uddannelse
- Kan godt – når han vil

Problemstillinger

- Har ingen reel arbejds erfaring
- Har ingen uddannelse
- Er ikke afhængig af alkohol, men er i fare
- Har ingen tillid til voksne
- Mangler struktur i hverdagen

Mål og muligheder

- Faste rammer, men med begrænset elastik
- Opnå viden om arbejdspladsnormer
- Social og faglig opkvalificering
- Mentorstøtte – også til at hente ham, når han 'sover over'
- Kan motiveres hvis han kan se, at han på sigt får en bedre økonomi
- Arbejde efter at være blevet mere stabil
- Evt. erhvervsuddannelse på særlige vilkår

Flygtninge og indvandrere

Abdul kommer fra Afghanistan, han er 39 år. Han har været i Danmark i 8 år sammen med sin kone og 4 børn. Han havde egen forretning i Kabul. Abdul taler ikke gerne om sin tid i Afghanistan. Der har været krig i det meste af hans voksne liv. Hans koncentrationsevne er nedsat. Han har mavesår og ofte ondt i hovedet. Abdul har gået til danskundervisning i mange år. Han forstår meget, men hans udtale er dårlig. Han har meget svært ved at skrive dansk. Han har været i aktivering flere gange men har aldrig haft et arbejde i Danmark. Han vil meget gerne have et arbejde og forsørge sin familie, men han føler sig magtesløs.

Ressourcer

- Er meget motiveret for at arbejde og blive i stand til at forsørge sin familie
- Har arbejdserfaring fra hjemlandet

Problemstillinger

- Begrænsede danskundskaber
- Intet kendskab til danske arbejdspladsnormer
- Ingen dansk erhvervsuddannelse
- Traumer, der giver ham nedsat koncentrationsevne og hovedpine
- Mavesår

Mål og muligheder

- Afklaring af fysiske og almene kompetencer
- Opnå viden om arbejdspladsnormer
- Sprogundervisning
- Social og faglig opkvalificering
- Hvis muligt arbejde – alternativt fleksjob

Med indlæringsproblemer

Dan er 20 år. Han er stærkt ordblind og har svært ved at læse længere tekster og at skrive. Dan er en stille og meget pligtopfyldende dreng. Dan er blevet mobbet meget i sin skoletid. Han kom på efterskole for ordblinde i 9.-10. klasse. Det var en god oplevelse, her var der små hold og tid til at læreren hjalp. Det var også rart ikke altid at føle sig dum. Han fik også sejre på efterskolen, Dan er nemlig god til at løbe. Han styrketræner og træner til maraton. Efter efterskolen var Dan på en produktionskole og var også i praktik på en virksomhed. Han fik lyst til at få en erhvervsuddannelse, men kunne ikke bestå prøverne på skolen og fik heller ikke en praktikplads. Dan bor hjemme hos sine forældre, som støtter ham meget men måske også overbeskytter ham.

Ressourcer

- Meget motiveret for at arbejde og få en uddannelse
- Pligtopfyldende
- Har netværk, som støtter
- Er rask og fysisk velfungerende

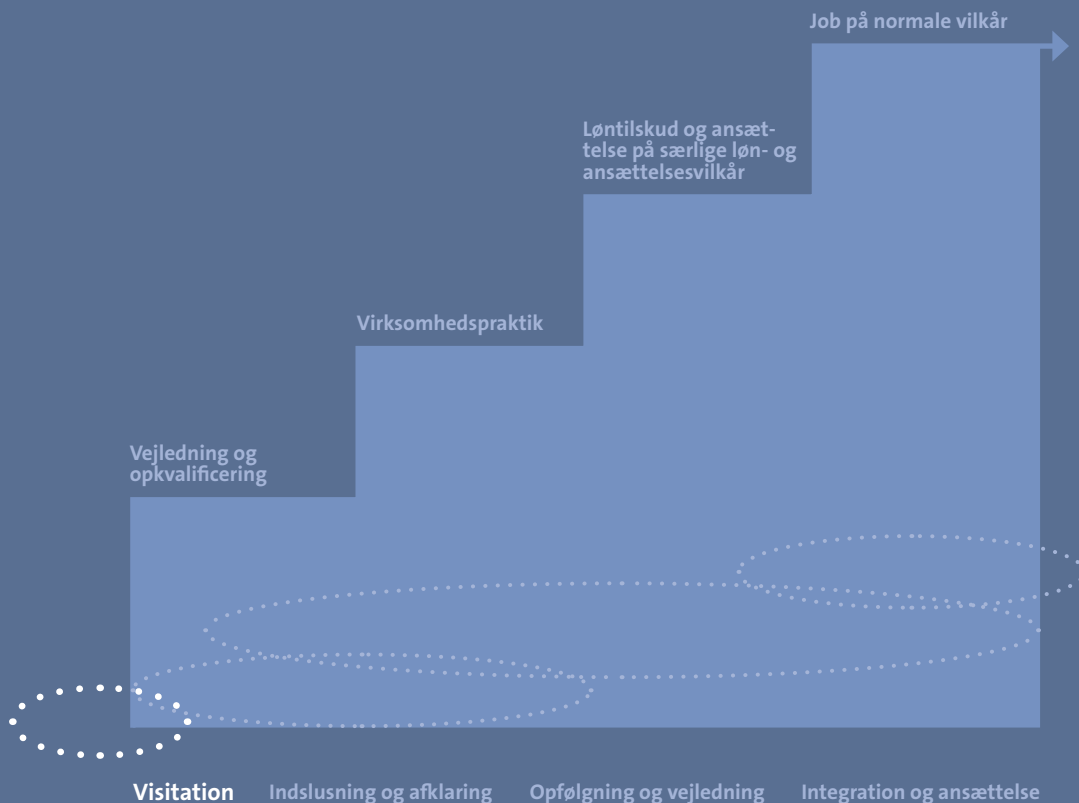
Problemstillinger

- Kraftigt ordblind
- Vanskeligheder ved at tage en uddannelse
- Ingen erhvervs erfaring
- Begrænset selvtilid

Mål og muligheder

- Afgrænsede arbejdsopgaver, som han kan klare
- Mentorstøtte til oplæring
- Evt. danskundervisning
- It-programmer til hjælp med læsning
- Arbejde
- Hvis muligt erhvervsfaglig uddannelse på særlige vilkår

VISITATION



Visitation

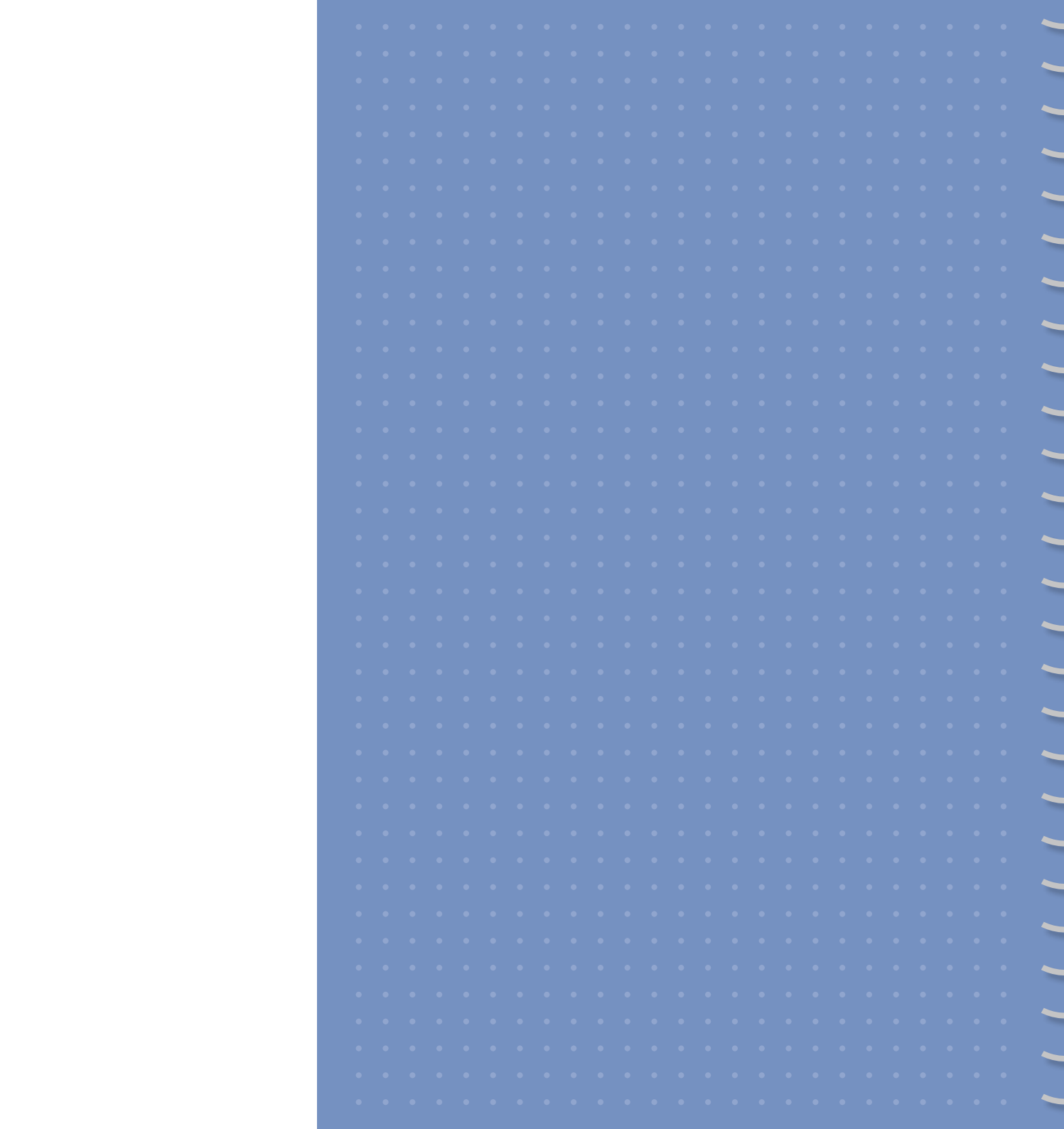
Indslusning og afklaring

Opfølgning og vejledning

Integration og ansættelse

VISITATION – OPGAVER

- Definere målgruppe
- Finde målgruppe
- Afklare interesser, evner og erfaringer fra tidligere arbejdsplads
- Vurdere om personen tilhører målgruppe
- Informere om virksomhed
- Vurdere om personen kan indgå i virksomhed
- Kende gensidige forventninger og mål med forløb
- Sikre forsørgelsesmæssig rammer
- Afklare evt. behov for støtte
- Aftale praktiske forhold



VISITATION

En god visitering er altafgørende for succes. Hvis virksomhed og deltager ikke passer sammen, eller hvis forventningerne til forløbet ikke er afstemte, kan det ende med et personligt nederlag for deltageren, og virksomheden risikerer at opgive afklaring og indslusning af ledige.

Hvem er målgruppen?

Virksomheden er nødt til at afklare, hvilke grupper virksomheden magter at afklare, og hvad forløbet skal munde ud i. Kan virksomheden fx afklare og integrere personer, der ikke taler så meget dansk eller psykisk ustabile, tidligere kriminelle eller handicappede? Virksomheden skal beskrive forventninger og krav til personerne, og hvad virksomheden kan tilbyde. Det er svarende til et stillingsopslag. Grundfos har udarbejdet en folder til kommunale medarbejdere og en folder til potentielle deltagere, der beskriver hvem, der kan deltage, hvad Grundfos kan tilbyde og Grundfos' forventninger til deltager/kommune. Folderne indeholder også svar på en række praktiske spørgsmål. Målet for alle forløb på Grundfos er ordinært arbejde eller en erhvervsfaglig uddannelse. Der er ikke garanti for ansættelse.

PROJEKTLEDEREN

'Når først deltagerne er startet, behandles alle individuelt. Der er i øvrigt flere ligheder end forskelle mellem de forskellige grupper, så erfaringer og metoder fra arbejdet med én gruppe kan i mange tilfælde også bruges til andre.'

FAKTA

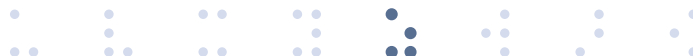
Uddrag fra informationsfolder til den ledige

Grundfos tilbyder

- En rigtig arbejdsplads
- Gode kollegaer
- Godt arbejdsmiljø
- Oplæring til job
- Undervisning, hvis du har behov
- Hjælp til at finde ud af hvad du vil og kan
- En fast person, du kan spørge til råds
- Kontakt til andre virksomheder, hvis du hellere vil noget andet)

Vi forventer af dig

- At du har lyst til arbejde
- At du møder hver dag og til tiden
- At du er åben over for dine kollegaer
- At du er interesseret i arbejdspladsen



De lovgivningsmæssige rammer sætter nogle betingelser men giver også muligheder for forskellige grupper af ledige. Faktorer som graden af arbejdsmarkedsparathed, ledighedslængde, etnicitet og alder har betydning for længden af forløb, indhold og støttemuligheder. På Grundfos har man historisk oprettet projekter for forskellige målgrupper. Gennem projekterne er der udviklet metoder og opnået erfaringer. De færreste kommuner eller virksomheder har en størrelse, der muliggør oprettelse af projekter eller hold for specifikke målgrupper. I stedet er det en god ide, at virksomhed og kommune sammen beskriver målgrupper og mål med forløb. Målgrupperne ændrer sig i takt med konjunkturer på arbejdsmarkedet eller lokale forhold. Det vil derfor være nødvendigt med en løbende justering af målgrupper. Virksomheder og kommuner skal være opmærksomme på, om ændringer af målgrupper også medfører behov for andre støtteforanstaltninger. Støtteforanstaltningerne kan være supplerende undervisning, mentorordninger eller ekstern støtte fra eksempel psykiatri- eller misbrugskonsulenter.

Hvordan foregår visitationen?

Det er kommuner eller UU-vejledning, som henviser til en visitationssamtale med projektlederen i fleksværkstederne. Enten giver Grundfos besked, når der er ved at være ledige pladser, eller kommunen henvender sig, når der er personer, som er interesseret i et forløb på en virksomhed. Der er ikke bindende aftaler om antallet af pladser, da det skal afpasses arbejdsmængde og mulighed for ansættelse. Kommunen er heller ikke forpligtet på, at et bestemt antal ledige skal deltage.

Selve samtalen foregår på virksomheden. Ud over ansøgeren deltager en kommunal sagsbehandler

FAKTA

Samarbejdspartnere

Altid

Kommune/jobcenter, som har myndighedsansvar og skal godkende alle forløb og bevilge evt. støtteforanstaltninger

Unge

Evt. UU-vejledning

Evt. værested eller vejledningsprojekt

Hvis det drejer sig om en erhvervsuddannelse på særlige vilkår

EUC-center og lærlingefdeling på Grundfos

Sprogundervisning indvandrere og flygtninge

Sprogcenter og tolk

eller vejleder og en projektleder fra virksomheden. Hvis det er en ansøger med anden etnisk baggrund end dansk, deltager også en tolk og sproglerer i samtalen. Sprogcentret tester sprogniveau inden visitationssamtale.

Hvis det er unge, henviser UU-centret også. Vejledningsprojekter, væresteder eller lignende projekter henviser også til virksomheden, men det er altid hjemkommune, som skal godkende en virksomhedspraktik eller job med løntilskud. Grundfos har en lærlingeafdeling. Hvis en lærling ikke kan bestå en obligatorisk prøve henvises også til projektlederen i fleksværkstederne.

JOBKONSULENTS BESKRIVELSE AF VISITATIONSSAMTALEN

'Jeg sidder der bare. Det er en samtale mellem borgeren og Grundfos, jeg sidder bare omme bagved og udfylder de praktiske papirer for kommunen.

Det handler om at finde ud af, hvor de er. Der er ikke på forhånd fastsat mål, men det fremgår af samtalen, at de skal møde hver dag. Af samtalen fremgår det også, hvor borgeren er, og hvad der skal arbejdes med.'

Alle parter – deltagere, virksomhed og kommunale sagsbehandlere vurderer, at formen med rundbordssamtale er god. Alle hører det samme. Samtalen skal foregå i en tryk atmosfære, men hvor der også stilles krav til ansøger. Motivation er en forudsætning for deltagelse i et forløb. Det gælder for såvel virksomhedspraktikordninger med afklaring, job med løntilskud som en særligt tilrettelagt erhvervsfaglig grunduddannelse.

Hvad indeholder en visitationssamtale?

Visitationssamtalen foregår i vid udstrækning som en ansættelsessamtale. Ansøgeren har inden samtalen udfyldt et skema indeholdende spørgsmål svarende til et ansøgningskema. Det er faktuelle oplysninger om ansøgers uddannelse, herunder sprogniveau, erhvervs erfaringer og begrundelse for at ville starte på Grundfos. Der skal også være en godkendelse fra kommunen om, at deltageren kan være i praktik eller få løntilskud, hvis virksomhed og borger ønsker det.

Projektleder og mentorer lægger vægt på information om virksomheden og virksomhedens værdier. Projektlederen fortæller også om krav til deltageren så som mødestabilitet og ønsket om at deltage i forløbet. Der informeres også om fritidsaktiviteter, som virksomheden tilbyder.

Der er en hel række praktiske forhold, som skal afklares mht. transport, arbejdstøj, evt. børnepasning eller behov for supplerende undervisning, mentorstøtte og lignende. På mødet fastlægges også de forsørgelsesmæssige rammer. Det er kommunen, der afgør spørgsmål, som forudsætter ekstra bevilninger.

Hvad skal være afklaret inden opstart?**Alder**

Minimum 18 år, hvis personen skal forsørges og have supplerende undervisning under LAB-loven. Under 18 år mulighed for ansættelse som en del af EGU eller som trainee

Hvad er særligt/behovet

- Bogligt
 - Fagligt
 - Socialt
 - Fysisk/psykisk handicap
-
- Kontrakt: Kommune/Borger – Virksomhed
 - Forsikring
 - Start-slut/mødetid
 - Forsørgelse
 - Støtteordninger
 - Boligforhold
 - Befordring
 - Sikkerhedstøj/-sko
 - Handlingsplan/praktikplan/uddannelsesplan
 - Opfølgning: Hvornår?
 - Uddannelse og opkvalificering?
 - Kontaktperson: Kommune (socialrådgiver/vejleder)
 - Virksomhed
 - Mentorordning (timer aftales)

MULIGHEDER, BARRIERER OG IDEER

MULIGHEDER

- Fælles definition af målgruppe, mål og nødvendige støtteforanstaltninger
- Fælles visitationssamtaler
- Faste kontaktpersoner i virksomhed og kommune

BARRIERER

- Organisatorisk vanskeligt for virksomhed at informere kommunale sagsbehandlere og potentielle deltagere om forløb
- Lang sagsbehandling frustrerer den ledige og virksomheden
- Skiftende sagsbehandlere forlænger processen og gør kendskab mellem virksomhed og kommune vanskeligere
- Langsommelig visitationsprocessen, når der skal samarbejdes på tværs af flere kommunale afdelinger
- Det er ikke givet, at udbud og efterspørgsel efter pladser passer sammen

IDEFORSLAG TIL VIRKSOMHEDER

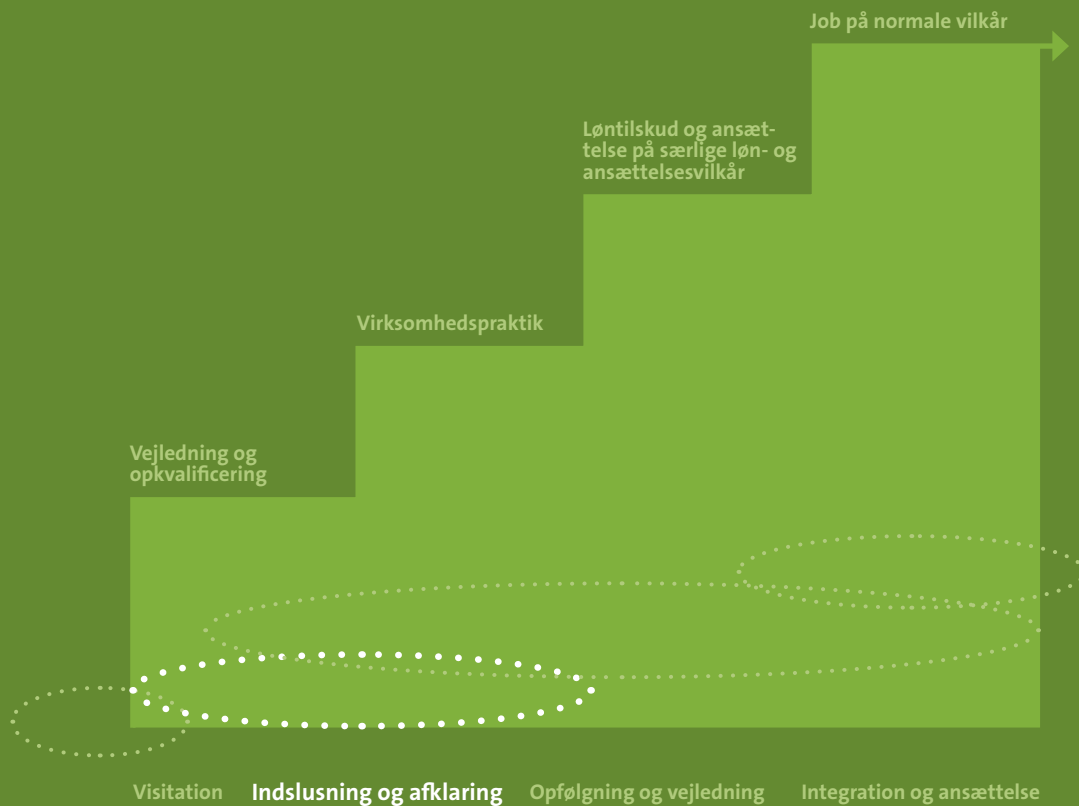
- Informationsmateriale til kommuner
- Informationsmøder og fælles kurser
- Bedre koordination med kommuner
- Tage ind i forpraktik eller som trainee, hvis der er en lang sagsbehandling eksempelvis ved revalidering

IDEFORSLAG TIL KOMMUNER OG MINISTERIER

- Afbureaukratisering af sagsbehandling
- Bedre arbejdsforhold
- Fælles kurser og temadage

Se i øvrigt kapitel om Samarbejde.

INDSLUSNING OG AFKLARING



INDSLUSNING OG AFKLARING – OPGAVER

- Kompetenceafklaring fagligt, socialt, sprogligt, personligt
- Indslusning socialt
- Socialisering til arbejdsnormer
- Opkvalificering fagligt/bogligt/sprogligt
- Finde mentor



INDSLUSNING OG AFKLARING

Når man skal starte med noget nyt, føler de fleste sig usikre. Lang ledighed påvirker selvtilliden, så den første periode i en virksomhed kan virke skræmmende for den ledige. Nogle ledige møder aldrig op eller falder hurtigt fra. Der er flere måder at tage højde for denne usikkerhed på. Det kan være afgrænsede opgaver, mentorordning og øget opmærksomhed på at inddrage den nye medarbejder i det kollegiale fællesskab. Det er generelt nødvendigt med en tættere kontakt og opfølgning i den første tid. (Se også kapitel om Opfølgning og vejledning).

Hvordan foregår indslusningen?

Alle deltagere begynder i en praktikperiode i et af Grundfos' seks fleksværksteder. Flexværksteder kaldes også 'virksomhed i virksomheden', hvor mindre krævende opgaver er placeret i en lille afgrænset del af virksomheden, som fungerer med selvstændig produktion og økonomi. Det første flexværksted på Grundfos blev startet i 1968. Flexværkstederne producerer dele til den almindelige produktion og pakker reservedele (Kit). Et af værkstederne har genindvinding af gamle pumper, computere og printere. Flexværkstederne fungerer som en base for indslusning til den almindelige produktion. Perioden afhænger af den enkeltes niveau og udvikling. Yderpunkterne er to uger til et år men varer normalt fra otte til tolv uger. Sideløbende med perioden i flexværkstederne har deltagerne ofte supplerende undervisning eller andre støtteforanstaltninger. Alle med anden etnisk baggrund, som har behov for ekstra danskundskaber, får eksempelvis danskundervisning på virksomheden.

PROJEKTLEDER OM FLEKSVÆRKSTEDET

'De finder hurtigt ud af, at der andre krav på en arbejdsplads. Der er også krav om kvalitet. Blive færdige med opgaverne, pauser m.m. Jeg oplever, at de godt kan lide, der er faste rammer, men også tid til, at de kan komme ind og snakke.'

MEDARBEJDER, SOM ER BLEVET INDSLUSET VIA FLEKSVÆRKSTED

'Det er godt at starte i flexværkstedet, der er en masse man skal lære. Det kan være svært at møde til tiden, når man har været ledig i lang tid og plejede at sove hele formiddagen.'





Erfaringerne har vist, at det er nødvendigt med en kompetenceafklaring og opkvalificering inden praktik eller ansættelse i den almindelige produktion. Lærlingeafdelingen og produktionsgrupperne kan indgå i den faglige oplæring men har ikke ressourcer eller forudsætninger for at påtage sig opgaver af mere social eller almen art.

Selvom tempoet er lavere og opgaverne lettere end i den øvrige produktion, er rammerne som på en arbejdsplads. Der er krav om mødestabilitet og kvalitet i arbejdet. Skiftende arbejdsopgaver og krav om samarbejde i det daglige er svarende til resten af virksomheden, men der er også tid til at vænne sig til at være på en arbejdsplads. 'Dårligdomme smitter' – som en af mentorerne siger, derfor er det vigtigt, at perioden i fleksværkstederne ikke er længere end nødvendigt. Det er ligeledes vigtigt at fastholde den tætte tilknytning til den almindelige produktion, da der kan være risiko for, at fleksværkstederne udvikler sig til opbevaringssteder. Hvis det sker, vil det være ødelæggende for deres funktion som stedet for målrettet afklaring og base for indslusning til virksomheden.

Hvordan forgår afklaring og opkvalificering?

Selve oplæringen foregår som sidemandsoplæring. Deltageren bliver tilknyttet en medarbejder i fleksværkstedet, som både introducerer til arbejdsopgaver og hjælper den nye medarbejder til rette. Nogle af medarbejderne i fleksværkstedet er ældre medarbejdere, som af forskellige grunde ikke kan klare kravene i den almindelige produktion.

MENTOR OM 'AKTIVERINGSTRÆTTE FLYGTNINGE OG INDVANDRERE'

'Mange har været her i flere år og tror ikke det giver noget. De er trætte af projekter og bange for, at det er endnu et projekt. De tror ikke, vi mener det alvorligt, at det fører til noget, det på trods af, at vi fortæller, at det fører til arbejde. Også selvom alle, der har været her, har fået tilbudt arbejde. Det er frygteligt svært at komme videre.'

DELTAGERKOMMENTARER OM INDSLUSNINGEN

'Medarbejderne viser os de forskellige maskiner og ting lidt efter lidt. Det fungerer godt, og så ser de, hvad man kan klare.'

'Det er godt med skiftende arbejdsopgaver. Vi lærer også at samarbejde.'



FAKTA

Vurderingsområder

- Mødepræcision
- Stabilitet
- Koncentration
- Instruktion
- Arbejdsydelse
- Arbejds kvalitet
- Orden
- Selvstændighed
- Trivsel
- Sprog (for etniske minoriteter)
- Samarbejde
- Flexibilitet
- Indlæringsevne
- Omstillingsevne
- Personlig fremtræden

Livliner

- Sprogskole/sprogcenter
- VUC
- EUC
- Specialkonsulenter
- Misbrugskonsulenter
- Psykiatrien
- Psykologer
- Hjælpemiddelcentralen
- Sagsbehandler

På fleksværkstederne foregår en systematisk kompetenceafklaring. Der er udviklet et vurderingsskema, som anvendes til at gøre deltageren opmærksom på kompetencekrav på en arbejdsplads. Der indgår naturligvis altid et subjektivt skøn i vurderingen. Der er tilstræbt en objektivitet gennem konkrete beskrivelser af de forskellige kompetencer.

Vurderingsskemaet kan anvendes på forskellige måder. Det anvendes som:

- Standpunktsvurdering af forskellige kompetencer
- Vurdering af styrker og svagheder
- Udgangspunkt for fastsættelse af konkrete mål for udvikling
- Vurdering af progressionen i processen

Ved at sætte fokus på kompetencekrav og udarbejdelse af individuelle mål for udvikling, vil der også foregå en opkvalificering. Det er projektleder eller mentor, som er ansvarlig for afklaring, udvikling og opfølgning. Alle mentorer har været på kursus og indgår i et erfaringsnetværk sammen med den overordnede projektleder.

Er der behov for supplerende undervisning?

Nogle af deltagerne har behov for supplerende undervisning, inden de kan sluses videre til den almindelige produktion. Alle med anden etnisk baggrund, som har behov for yderligere danskundskaber, får tilbudt op til 18 timers sprogundervisning på virksomheden. Det er både alment dansk og mere arbejdsrettet dansk. Sprogundervisningen leveres af det lokale sprogcenter, som har to lærere tilknyttet Grundfos. Undervisningen er organiseret under Danskuddannelserne og finansieret af hjemkommunen. Der har også været forsøg med et 70-timers

UDSNIT AF VURDERINGSSKEMA

ARBEJDSINDSATS TEMPOET DER ARBEJDES MED DAGEN IGENNEM

1	Har et meget høj arbejdstempo dagen igennem.
2	God og stabil arbejdstempo.
3	Arbejder fornuftig og i jævn takt.
4	Arbejder langsomt. Må af og til bedes om at hænge i.
5	Arbejder meget langsomt. Har svært ved at få noget fra hånden.

DATO	KOMMENTAR ELLER BEMÆRKNINGER	INITIALER
	Faglig:	
	Socialt:	
	Adfærd:	



modul med mere arbejdsrettet danskundervisning. I selve værkstedsløkkerne er oprettet undervisningslokaler med computere med internetadgang og undervisningsprogrammer. Alle er enige om, at det er en klar fordel, at undervisningen foregår på virksomheden. Når undervisningen foregår på virksomheden, er det også lettere at have et tæt samarbejde mellem sprog lærere og virksomhed. Sprog lærerne er med til at vurdere deltagernes sproglige niveau i forhold til at kunne klare et arbejde i produktion, og mentorerne gør læreren opmærksom på nødvendigt fagsprog.

Manglende dansk kundskaber er ofte medvirkende til, at perioden i fleksværkstederne er lang for deltagere med anden etnisk baggrund. Det kan give frustration for deltagerne. Familiesammenførte indvandrere, som bliver forsørget af ægtefællen eller flygtninge på starthjælp, har meget dårlig økonomi og ønsker derfor en ansættelse hurtigst muligt.

For de deltagere, som er i gang med en erhvervsuddannelse, har der også været tilbudt supplerende undervisning i matematik og dansk for ordblinde. I enkelte tilfælde har deltageren også deltaget i FVU-undervisning på VUC uden for arbejdstiden. For at støtte ordblinde er der installeret programmer på de computere, som de anvender i arbejdet. Programmet kan oplæse tekster og hjælpe med stavning.

Er der behov for personlig støtte?

Nogle af deltagerne har store sociale og psykiske problemer, som medfører, at de har brug for ekstra støtte i indslusningsperioden. Der har eksempelvis været en ung pige med store sociale og psykiske problemer, som, sideløbende med praktik i fleksværkstedet, deltog en formiddag om ugen i en

PROJEKTLEDER

'De kan alle klare et arbejde, de kan ikke forstå, at de ikke bare kan få et arbejde – men det er ikke nok, det er blandt andet sprog og så arbejdsnormer. Man kan ikke tage fri til køretimer eller blive hjemme i flere dage, hvis børnene er syge.'

DELTAGERE, SOM ER I GANG MED EN LÆRLINGEUDDANNELSE OG FÅR SUPPLERENDE UNDERVISNING I DANSK OG MATEMATIK

'Det er mere praktisk undervisning. Jeg havde problemer med tolerance og brug af skydelæ-rer. Nu får jeg 2-3 timer hver onsdag, kun mig. Det er med en lærer fra EUC Midt. Jeg tror ikke, jeg kunne klare det, hvis der ikke havde været hjælp. Jeg kan nu. Det har virkelig hjulpet. Det er godt man kan få hjælp, hvis man har problemer med dansk eller matematik.'

netværksgruppe/terapi i et familieværested. Udlevering af antabuspillere er et andet eksempel på støtte. Flexsværkstederne, med færre krav og større personlig støtte, er ideelle for netop denne gruppe deltagere.

Det er vigtigt, at virksomhederne kan trække på eksterthjælp. For tidligere kriminelle og misbrugere er der lavet aftale med hjemkommunen om en social mentor i fritiden. Det kan være vanskeligt at vide, hvem som har ekspertisen i det kommunale system. Kontaktpersonen i kommunen er forbindelsesledet til eksempelvis misbrugskonsulenter og familierådgivning. Kontakten til uddannelsesinstitutioner går ikke via kommunen, men kommunen skal godkende eventuelle støtteforanstaltninger, hvis kommunen skal finansiere udgifterne. (Se også kapitel 4 om Samarbejde).

Mentorerne støtter op med personlige samtaler, hjælp til at få struktureret dagligdagen, finder bolig eller henter deltageren i hjemmet, hvis vedkommende udebliver fra praktikken. Det kan være vanskeligt for mentoren at trække grænsen for involvering i forhold, der ligger uden for arbejdslivet, og hvornår der er behov for professionel hjælp.

Hvad med det sociale miljø?

Samværet med kolleger i flexsværkstederne har stor værdi. Efter flere års ledighed har mange af deltagerne levet isoleret, og nogle har haft svært ved at strukturere hverdagen. Sidemandsoplæring og det kollegiale ansvar med at hjælpe den nye medarbejder til rette har betydning for samværet. Det er også vigtigt, at fællesskab og samvær prioriteres fra ledelsens side, da det er medvirkende til at fastholde deltagerne og øge deres livskvalitet.

DELTAGER

'Mentoren skal også komme og spørge, men det er også en balance. Vi vil gerne have hjælp, men vi vil ikke overbeskyttes.'

SAMARBEJDSPARTNERE OG UDDANNELSES- INSTITUTIONER BESKRIVER PROJEKTLEDER/ MENTOR SOM

'En mand med et stort, stort hjerte'

Og

'En person som deltagerne har et fantastisk tillidsfuldt forhold til, og som de ved, de altid kan gå hen og spørge.'

UDDRAG FRA FOKUSGRUPPEINTERVIEW MED DELTAGERE OM ARBEJDET PÅ FLEKS- VÆRKSTEDET

'Da jeg ikke arbejdede på Grundfos, tænkte jeg tit på min og min mands sygdom. Hvad skal der ske med vores børn her i Danmark? Jeg tænkte også meget på min familie på Sri Lanka, som har mange problemer. Det er svært. Nu tænker jeg ikke så meget på det mere. Jeg savner mine kammerater, når jeg ikke er på arbejde, og nu tænker jeg på, hvad de laver. Somme tider drømmer jeg også om dem.'

En kollega tilføjer, mens han griner:

'Det er et drømmejob' Alle griner og er enige om, at det er drømmejob.



TJEKLISTE

Praktiske ting

- Introducere deltageren til de andre medarbejdere
- Finde en kontaktperson, som introducerer til arbejdsopgaver
- Kontakt – især i starten, hvor alt er nyt
- Sørge for at deltageren er med i det kollegiale samvær
- Kompetenceafklaring
- Kompetenceudvikling
- Evt. supplerende undervisning

MULIGHEDER, BARRIERER OG IDEER

MULIGHEDER

- Fleksværksteder giver mulighed for en afklaring og opkvalificering
- Socialt samvær
- Trygge rammer
- Individuel støtte

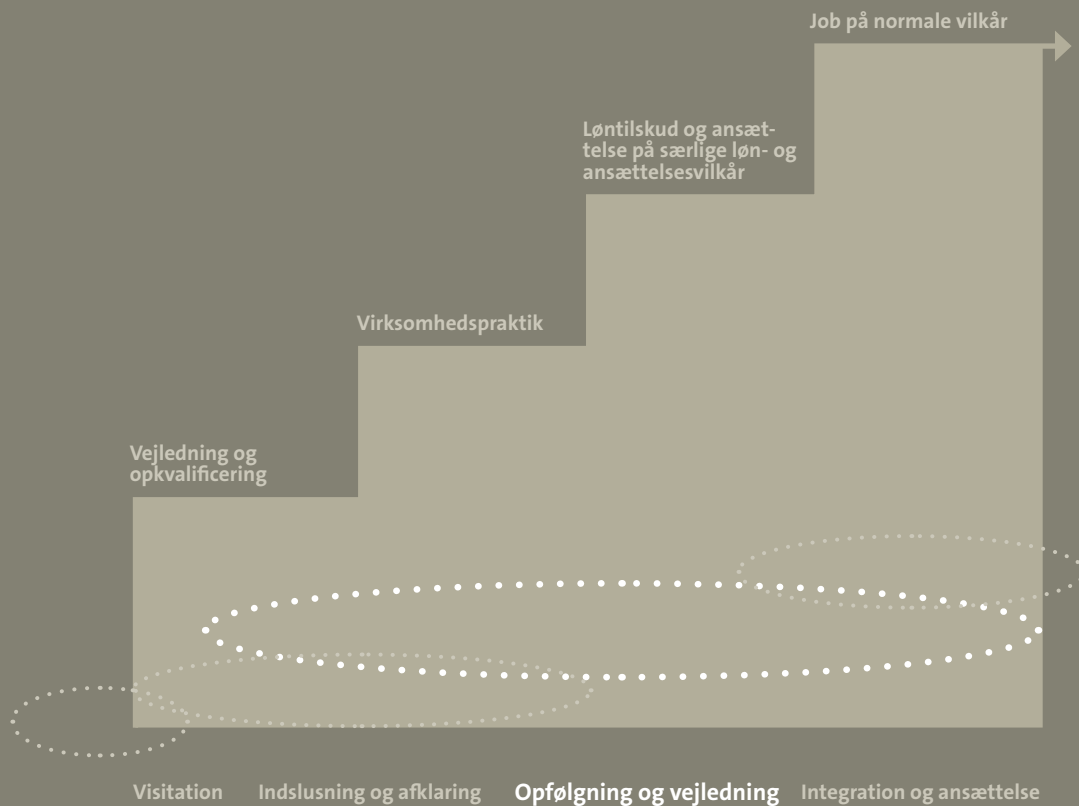
BARRIERER

- Aktiveringstrætte deltagere vil hellere have rigtigt arbejde
- Hvis fleksværksteder bliver et opbevaringssted, mister de deres berettigelse

IDEFORSLAG TIL VIRKSOMHEDER

- Afgrænset tid i fleksværksted/virksomhed i virksomhed
- Længere periode med løntilskud til afklaring og oplæring i den almindelige produktion
- Tid til og opkvalificering af medarbejdere i produktionen til at kunne foretage afklaring

OPFØLGNING OG VEJLEDNING



OPFØLGNING OG VEJLEDNING – OPGAVER

- Opfølgning på mål i dagligdagen
- Jobplan/uddannelsesplan
- Udarbejdelse af fremtidsplan
- Koordination med myndigheder og uddannelsesinstitutioner



OPFØLGNING OG VEJLEDNING

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det er deltagerens udvikling hen imod et arbejde, som er i fokus. Hvordan går det? Hvad skal der arbejdes med for at kunne komme i arbejde? Og hvordan kan deltageren arbejde med det? Opmærksomhed og opmuntring er nødvendigt i en indslusningsproces. I denne sammenhæng er udførelse af et arbejde et middel til afklaring af kompetencer, introduktion til et arbejde og opkvalificering. Produktion er ikke i sig selv et mål men en motivationsfaktor. Det kan være modsætningsfyldt for en virksomhed, som naturligvis har produktionen for øje. Opfølgning og vejledning er væsentlige redskaber på vejen til et arbejde.

Hvem står for opfølgningen?

Mentorerne er ansvarlige for den daglige opfølgning. Det foregår som 'almindelig snak' med både deltageren og kontaktpersonen, der har ansvaret for sidemandsoplæringen. Det sker ofte uformelt, hvor mentoren 'lige vender forbi for at se, hvordan det går'. Opfølgningen foregår både i fleksværkstedet, siden hen i produktionsgruppen og under uddannelsesperioden som lærling. I starten er kontakten regelmæssig – senere sjældnere.

I opfølgningen er det ikke tilstrækkeligt at sige, at det går godt eller mindre godt. Det skal beskrives mere konkret hvilke situationer/arbejdsopgaver, der klares fint fordi... Eller her gik det ikke så godt fordi....

Individuel opfølgning – men hvordan?

Deltagerne er meget forskellige, og det er vigtigt at kunne tage udgangspunkt i hver enkelt person. Der kan også være en række personlige forhold, der har indflydelse på det daglige arbejde, som det er nødvendigt at følge op på.

DELTAGERKOMMENTARER OM OPFØLGNINGEN

'Det fungerer bare godt. Hvis der er problemer bliver de løst.'

'Samtalerne med xxxx (navn på mentorer) er bare så gode og vigtige, man føler, man kan snakke om alt, og de vil hjælpe en.'

PROJEKTLEDER

'Mentoren fra fleksværkstedet har stadig kontakt. Det er ikke meningen, at man skal mandsopdække, men mentoren går op til et par gange om dagen ud forbi produktionsgruppen og hører, hvordan det går.'



FAKTA

Kompetencekrav – mentor

- Være åben og udadvendt
- Kunne sætte sig ind i andres situation
- Kunne skabe et tillidsfuldt forhold
- Have overblik og koordinationsevne
- Kunne kommunikere skriftligt og mundtligt
- Have godt kendskab til virksomheden
- Have personligt overskud
- Have humor

På Grundfos har man udarbejdet et vurderingsskema, som man anvender i den generelle opfølgning og vejledning. Fra praktikperiodens start præsenteres deltageren for vurderingsskemaet med de opstillede kompetencekrav, som man vil fokusere på. (Se også kapitel om Indslusning og afklaring) Kompetencekravene er beskrevet med ord og graderet på en skala mellem 1-5. Man fokuserer ikke nødvendigvis på alle kompetencer på én gang men udvælger et eller flere forskellige relevante områder eksempelvis styrker og barrierer. Det er personen med de tætteste kontakter, som foretager vurderingen. Det kan enten være mentoren eller kontaktpersonen i en produktionsgruppe. Kontaktpersonen inddrager som regel også de øvrige medarbejdere i produktionsgruppen.

ANVENDELSE AF VURDERINGSSKEMA

PROJEKTLEDERES BESKRIVELSE

'Du er nok på en 3'er, så hvad skal der til, for at du kan komme op på en 2'er? Det er også meget vigtigt, hvad den enkelte vil.

Jamen så sætter vi mål og delmål, som vi arbejder videre med. Til næste opfølgningssamtale taler vi så om det. Vi tager udgangspunkt i dagligdags situationer. Det kan også være konkrete mål så som at arbejde med flere maskiner. Vi tager meget udgangspunkt i personen, så det ikke bare er os'.

Vurderingsskemaet er også beregnet til at skrive bemærkninger og mål, som man vil arbejde med. Ifølge mentorerne synliggør vurderingsskemaet standpunktet og progressionen. Vurderingsskemaet danner grundlag for beslutningen, om deltageren kan fortsætte fra fleksværkstedet til den ordinære produktion med løntilskud.

Det er ikke nødvendigvis muligt at nå en score på 1-2 på alle områder inden en ansættelse med løntilskud. Mødepræcision, stabilitet, kvalitet i arbejdet, samarbejde, selvstændighed og evnen til at kommunikere på dansk er afgørende for, hvornår deltageren kan blive ansat med løntilskud eller indgå en lærlingeaftale.

MÅL FOR INTEGRATION AF UDSATTE GRUPPER

Aflæsning af kompeteceniveau

Høj



- 1** Medarbejderen er klar til arbejdsmarkedet og kan umiddelbart indgå i et ordinært job.
 - Vurdering mellem 1 - 1,5 fra kompetencevurderingen
- 2** Medarbejderen er delvis klar til arbejdsmarkedet og kan indgå i et job med løntilskud.
 - Vurdering mellem 1,5 - 2,5 fra kompetencevurderingen
- 3** Medarbejderen kan med en del støtte og oplæring indgå i en virksomhedspraktik.
 - Vurdering mellem 2,5 - 3,5 fra kompetencevurderingen
- 4** Medarbejderen er klar til vejledning og afklaring.
 - Vurdering mellem 3,5 - 4,5 fra kompetencevurderingen
- 5** Medarbejderen er meget langt fra arbejdsmarkedet.
 - Vurdering mellem 4,5 - 5 fra kompetencevurderingen

Lav

Vurdering foretages 1. gang efter ca. 2 uger sammen med medarbejderen ved hjælp af et vurderingsskema med en graduering hvor 1 er højste kompetence. Vurderingen gentages hver 2. måned eller efter aftale. Det er en gennemsnitlig vurdering af 14 fokuspunkter.

Det kan være hårdt at blive vurderet på mere personlige kompetencer som samarbejdsevne, stabilitet og selvstændighed. Deltagerne er imidlertid tilfredse og opfatter det som en hjælp, hvor de kan se, hvad de er blevet bedre til. Kommunerne finder også, at vurderingskemaet er med til at give en mere konkret og præcis vurdering. Hvis en deltager ikke kan blive ansat eller gå i gang med en uddannelse indgår vurderingen i fremtidsplanen.

Koordination nødvendigt – men hvordan?

Der er opfølgingsmøder med kommune/jobcentret hver tredje måned. Det er svarende til kravene i LAB-loven. Deltageren kender virksomhedens vurderinger, og der er også diskuteret fremtidige mål inden mødet. Det er den kommunale myndighed, som skal bevilge eventuelle opkvalificerende kurser, finansiering af mentorstøtte og godkende eventuel forlængelse af periode med løntilskud.

Virksomheden kontakter kommunens sagsbehandler, hvis der opstår problemer undervejs i forløbet. I nogle tilfælde, hvor der ikke skal ske ændringer i forløbet, kan en telefonsamtale være tilstrækkelig.

FAKTA

Opfølgingsmøde

Mødedeltagere

Deltager, kommunal jobkonsulent/
sagsbehandler, mentor, kontaktperson

Hvis deltager med anden etnisk baggrund end dansk

Tolk og sproglærer

Hvis deltager er i gang med erhvervsfaglig uddannelse

Lærere fra EUC og Lærlingeafdeling
deltager eller sender skriftlig udtalelse

Temaer

Opfølgning af mål fra sidste møde
Vurdering fra mentor- evt. lærer
Deltagerens egen vurdering



MENTOR

'Jeg fik at vide, da jeg startede i fleksværkstedet, at for at behandle folk ens, skal man behandle dem forskelligt. Det tænkte jeg meget over, og det er rigtigt. Det forsøger jeg at gøre.'

PROJEKTLEDER

'Det er en uhomogen gruppe, så det er individuelt, hvordan det skal takles. Der skal være en linje, vi går ud fra, men linjen skal kunne afviges.'

DELTAGER:

'Opfølgningen har gjort, at der blev taget fat på mine problemer, og jeg kom til psykolog og på kursus.'

MULIGHEDER, BARRIERER OG IDEER

MULIGHEDER

- Fokus på udvikling via opfølgning
- Systematisk opfølgning med vurderingsskemaer, der også viser progression
- Koordineret opfølgning mellem virksomhed, kommune og evt. uddannelsesinstitution

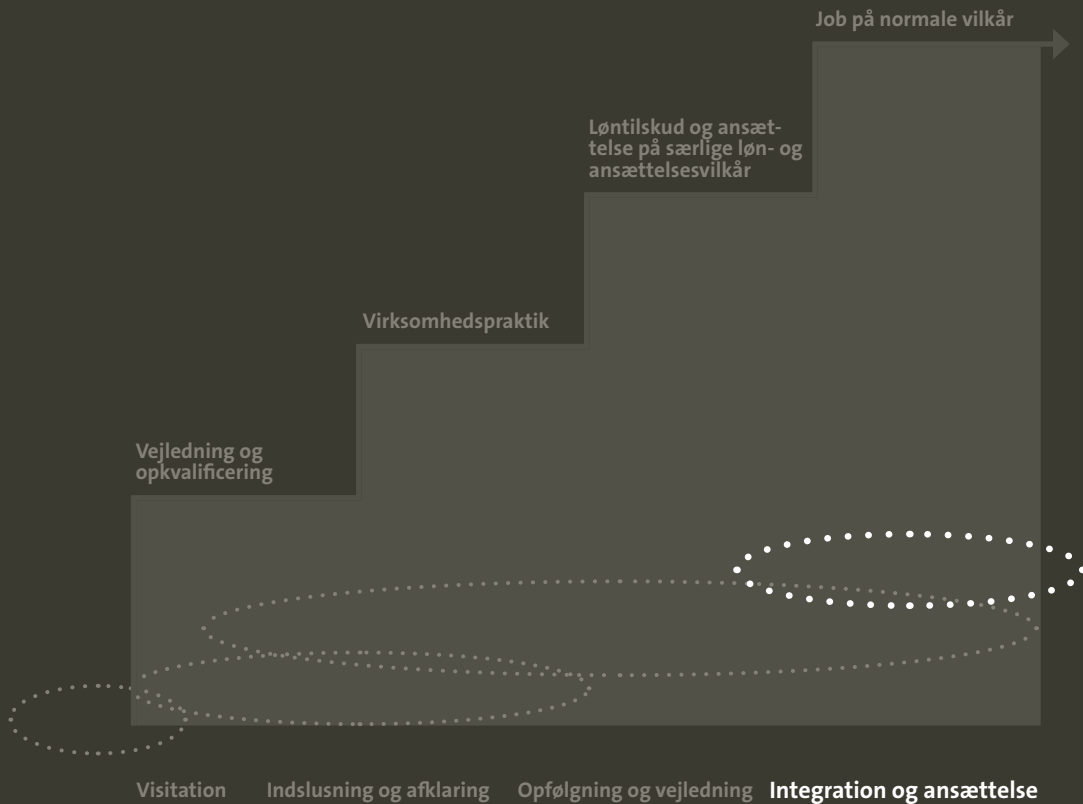
BARRIERER

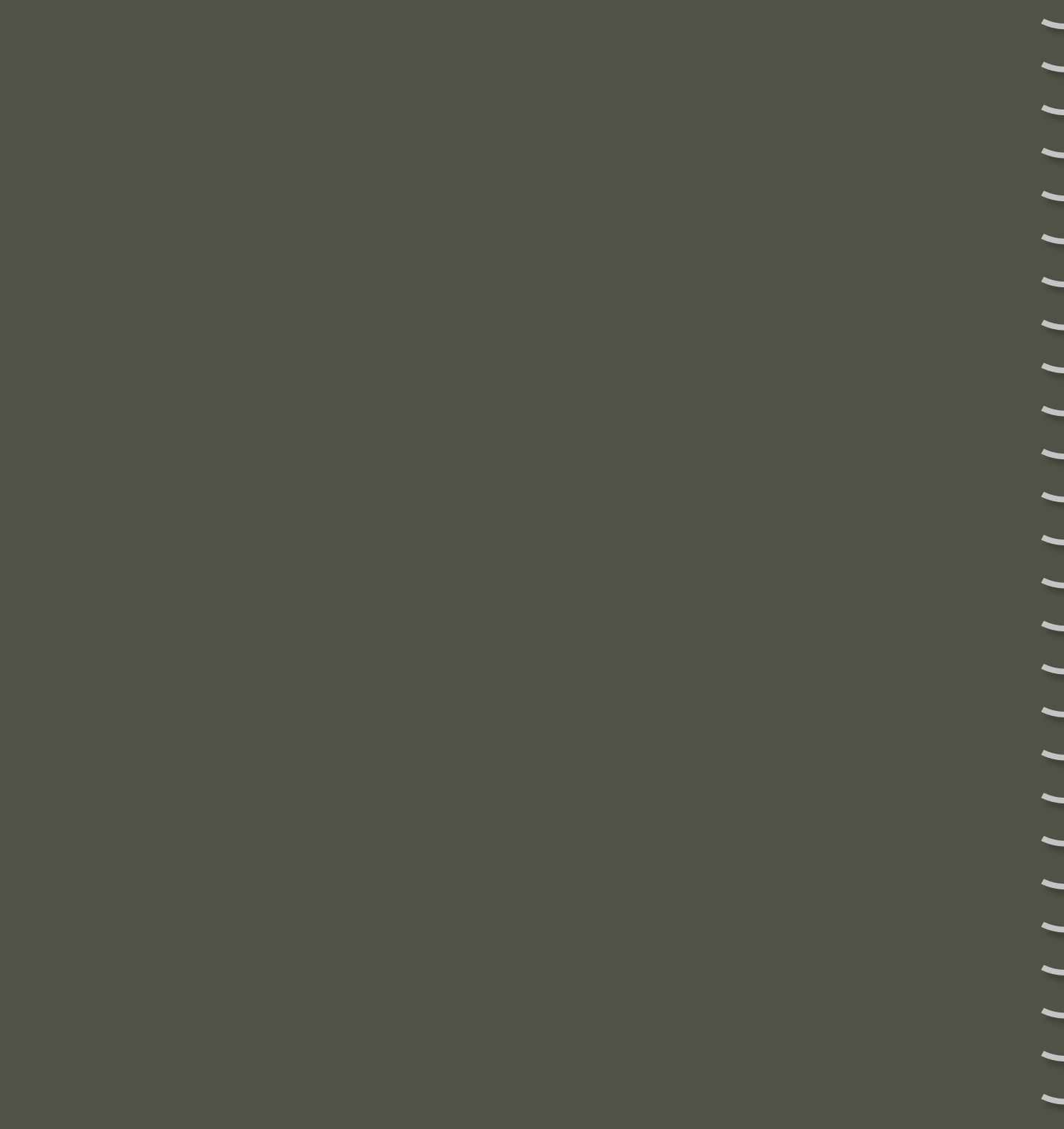
- Går tæt på personen
- Forudsætte indlevelse og professionalisme af mentor
- Tidskrævende

IDEFORSLAG TIL VIRKSOMHED

- Mentorkurser
- Erfaringsudveksling mellem mentorer
- Eventuel supervision
- Udarbejdelse af systematiske opfølgingsredskaber som et vurderingsskema

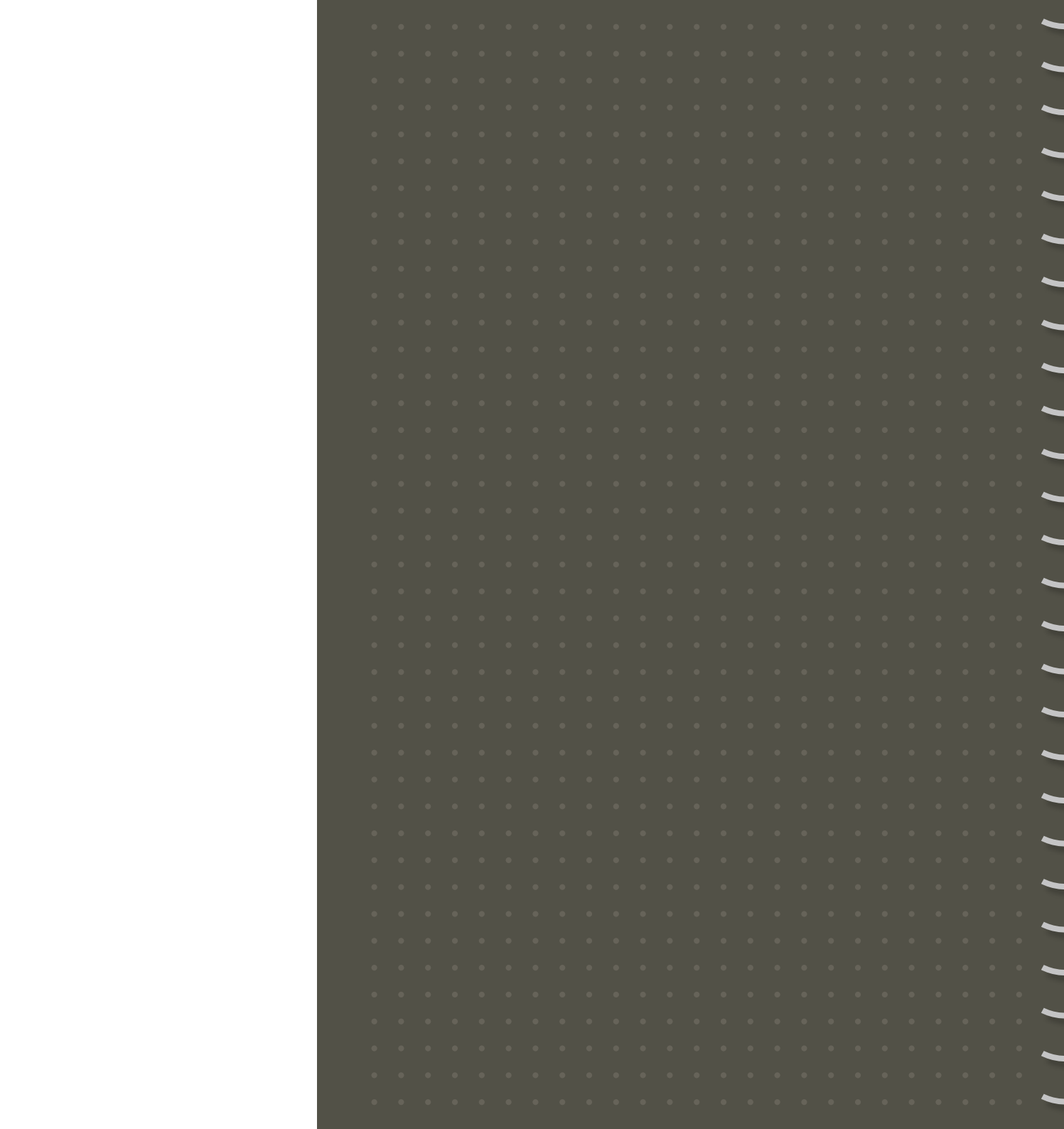
INTEGRATION OG ANSÆTTELSE





INTEGRATION OG ANSÆTTELSE – OPGAVE

- Finde plads i den almindelige produktion
- Overgang til beskæftigelse/uddannelse
- Kontaktperson og mentorstøtte
- Evt. behov for opkvalificering og støtte
- Evt. ansættelse på særlige vilkår



INTEGRATION OG ANSÆTTELSE

Endemålet med aktiveringsforløb er, at den ledige kommer i arbejde. Der kan enten være tale om ordinært job, job med løntilskud, uddannelse eller ansættelse på særlige vilkår. Arbejdsmarkedsparter og Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet den såkaldte trappemodell, hvor det sidste trin er arbejde på almindelige vilkår. Forløb på Grundfos er også opbygget efter trappemodellen. Målet er at komme i job, men der er ingen garanti for ansættelse, ligesom der heller ikke er afsat en bestemt periode i virksomhedspraktik. Det vurderes i hvert enkelt tilfælde i forhold til den enkeltes progression. Det er altid inden for de lovgivningsmæssige rammer, som er angivet i LAB-loven. Vurderingskemaet bliver anvendt i bedømmelsen. (Se kapitel om 'Indslusning og afklaring' og kapitel om 'Opfølgning og vejledning'). Virksomhedens behov for ansættelse spiller også ind. Det er et samspil imellem den enkeltes standpunkt og virksomhedens behov for arbejdskraft. Grundfos tager ikke flere ledige med problemer ud over ledighed i virksomhedspraktik, end det efterfølgende vil være muligt at ansætte dem, hvis de opfylder virksomhedens krav. Kommunen skal godkende periodens længde, og om der kan gives tilskud til løn. Det er også kommunen, som beslutter og bevilger eventuelle kurser og fleks- eller skånejob.

Hvordan finder man den rette plads?

Mentoren finder en plads i en produktionsgruppe, når deltageren opfylder kompetencekravene og er klar til at gå fra de mere beskyttede fleksværksteder til den almindelige produktion. Timing er vigtig. Der skal være rigeligt at lave i produktionsgruppen, så medarbejderne kan se fordelene ved et par ekstra hænder, men der må heller ikke være for travlt, da det tager tid at introducere en ny medarbejder.

PROJEKTLEDER

'Vi ved jo godt, hvor de kan holde ud at være. Og så må vi tage hensyn til sikkerhedsforanstaltninger. De kommer ikke hen, hvor der arbejdes med epoxy eller rustfrit stål. (red. Forudsætter kursus) Det skal være et sted, hvor de har travlt, men ikke så travlt at medarbejderne ikke kan hjælpe. Men den ekstra mand skal også være en hjælp, så de (red. deltagerne) ved, de kan bruges. Der går nogen tid, hvor det er nødvendigt, at man holder øje med, at de overholder kvaliteten.'

KONTAKTPERSON I PRODUKTIONEN:

'Hvis vi har travlt, får vi ikke taget godt nok imod dem. Så har vi ikke tid, og det er der, vi taber dem, så sker der en hurtig udskiftning. De får så et dårligt indtryk af arbejdsmarkedet, og de får et nederlag. På den anden side når der ikke er travlt, så føler man heller ikke, der er behov for en ekstra medarbejder.'

Mentorerne skal kende de forskellige produktionsgrupper godt, så han kan vurdere, om personen passer ind i gruppen. Eksempelvis fandt en mentor en produktionsgruppe udelukkende med kvinder til en meget genert pige med lav selvtilid. Produktionsgruppen forstod at inddrage hende i det sociale liv i pauserne. De kaldte på hende, når der var møder, og hun ikke selv kom. Det var en stor succes, der var medvirkende til, at pigen i dag er fast ansat i et ordinært arbejde.

Hvordan foregår integration i produktionsgruppen?

Mentoren aftaler normalt med produktionslederen, at produktionsgruppen skal have en i job med løn-tilskud. Produktionslederen finder en kontaktperson i gruppen, som er ansvarlig for at informere og introducere den nye medarbejder.

Kontaktpersonen har også kontakt med mentoren. Der er en klar arbejdsdeling mellem mentor og kontaktperson. Kontaktpersonen tager sig af den arbejdsmæssige introduktion og opfølgning, hvorimod mentoren har den mere overordnede opfølgning og koordinerende kontakt med myndighed og

FAKTA

Kvalifikationskrav – Kontaktperson

- Være åben og udadvendt
- Se formålet med arbejdet
- Have lyst til at engagere sig i andre mennesker.

FAKTA

Kontaktperson – opgave

- Introducere den nye medarbejder til de øvrige medarbejdere
- Informere de øvrige medarbejdere om den nye medarbejder og formål med arbejdet
- Være til rådighed for deltagerens spørgsmål

Sikre at den nye medarbejder

- Gennemfører 'Introduktionsplan for nye medarbejder'
- Kender til de skrevne og uskrevne normer i produktionsgruppen
- Kender til fælles aktiviteter som fx fælles pauser, møder o.lign.
- Har en kontaktperson, hvis han/hun har spørgsmål

Sikre at de øvrige medarbejdere ved

- At den nye medarbejder ikke er gratis arbejdskraft men er i gang med et opkvalificeringsforløb
- At der stilles krav men også bliver taget de nødvendige hensyn
- At alle har et medansvar for indslusning af nye medarbejdere

Udklip fra Introduktionsplan til nye medarbejdere på Grundfos**1. dag**Navn:

Produktionsleder

- Kopi af introduktionsplan
- Ansættelsesaftale gennemgås og underskrives
- Mappen "Velkommen i dit nye job"
- Tilbyde nat-medarbejdere mulighed for samtale med BST
- Industriens pension, evt. kontakt lønadm.

Repræsentant for gruppen

- Præsentation af kollegaer
- Vise den nye kollega til rette ifm. pauser og lignende
- Rundvisning i fabrikken: Omklædningsrum, toiletter, kantine og automater, telefon
- Oplæringsplan for den nærmeste fremtid
- Oplæring i det første job
- Job-registrering
- Kontrolinstruktion, måleudstyr
- Sikkerheds- og betjeningsvejledning
- Sikkerhedsdatablad



KONTAKTPERSON:

'Jeg har oplevet, at en praktikant bare blev sat til alt det lette arbejde, men det duer ikke. Det er en oplæringssituation, og han skal rundt og prøve alle funktioner i gruppen. Selvfølgelig starter han med det lette, men han skal videre, ellers kan vi heller ikke bruge ham senere.'

KONTAKTPERSON:

'Jeg sagde til ham (deltageren) at han skulle fortælle gruppen lidt, men ikke alt. Han skal bare fortælle det, som han føler, kan være relevant, men han skal ikke vende vrangen ud. Det er en god ide at tænke, hvad vil jeg gerne vide om andre.'

TILLIDSMAND:

'Det er ikke nødvendigvis sværere at få dem, som har været ledige, ind i gruppen. Det kan være sværere med nogen helt unge, der kommer lige fra skolen.'

uddannelsesinstitutioner. Hvis der opstår problemer, som ikke er relateret arbejdet men har indflydelse på arbejdsindsatsen, tager mentor kontakt med deltageren. Det kan eksempelvis være problemer med fremmøde. Ved praktikordninger og job med løntilskud skal tillidsmanden altid inddrages.

Hvordan foregår oplæringen?

På Grundfos har man udarbejdet en generel introduktionsplan for alle nye medarbejdere i produktionen. Den anvendes også i overgangen fra fleksværkstederne til den almindelige produktion. Dog forventes det at tage længere tid end ved normale nyansættelser.

Den faglige oplæring er baseret på sidemandsoplæring, hvor deltageren følger kontaktpersonen. Kontaktpersonen introducerer de nye arbejdsområder. Det er bedst at begynde med mindre, afgrænsede opgaver, som skifter. Senere suppleres med mere selvstændige opgaver.

Er der behov for kurser?

Inden deltageren starter i en produktionsgruppe vurderes det, om der er behov for supplerende kurser. Alle med anden etnisk baggrund, som har behov for bedre danskundskaber, får tilbudt 4 timers dansk om ugen som en del af ansættelsen. Det kan også være kurser i AMU, EUC eller VUC regi. (Se Ordforklaringer). Det skrives ned i en uddannelsesplan. Uddannelsesplanen skal godkendes af deltager, kommune og virksomhed. Hvis deltageren er i gang med et særligt tilrettelagt erhvervsuddannelsesforløb, skal EUC godkende forløbet. Når deltageren starter i den almindelige produktion, er det som regel med løntilskud. Virksomheden modtager i en periode løntilskud fra kommunen men udbeta-

Planer/mål for fremtiden

Praktiksted: afd. 8501, 2540, 5038, 5013, 4135

Start: 14-08 2007

1. 14.08 til 24.08

Starter i afd. 8501 (basisværksted) med kompetencevurdering, hvor der er fokus på arbejdsmarkedsnormer, adfærd og socialkompetencer

2. 27.08 til 21.09

Er i praktik i en produktionsgruppe (UP), hvor der forsat er fokus på arbejdsmarkedsnormer, adfærd og socialkompetencer samt fagligt produktionsarbejde

3. 24.09 til 19.10

Er i praktik i en produktionsgruppe (Elektronik), hvor der forsat er fokus på arbejdsmarkedsnormer, adfærd og socialkompetencer samt fagligt produktionsarbejde

4. 22.10 til 02.11

Præcisionstolerance og kontrolmåling

5. 05.11 Analyse til 21.12

Faglig praktik

Gode råd fra deltagere til arbejdskolleger i produktionsgrupper

- Gå ikke for hårdt til os
- Stil ikke for store krav, når vi har været ledige længe
- Vær venlige – fordi vi nye er lidt nervøse
- Start med små opgaver
- Giv skiftende arbejdsopgave – ikke bare alt lortearbejdet

ler løn til deltageren. Ifølge en kontaktperson er det vigtigt, at perioden med løntilskud anvendes til opkvalificering med kurser, inden ansættelsen bliver til en ordinær ansættelse, idet det kan trække kraftigt på produktionsgruppens kursusbudget og dermed produktionsgruppens velvillige indstilling, hvis der bruges mange penge på kurser for en nyansat. Alle, der fastansættes i produktionen på Grundfos, skal inden for det første år kunne tage et måleteknisk kursus på AMU.

Hvordan takles eventuelle fordomme?

Integration på en arbejdsplads forudsætter rummelighed og en accept af, at deltagerne måske ikke umiddelbart lever op til virksomhedens krav og generelle normer i samfundet. I fleksværkstedet er tempo og krav mindre, men i produktionen skal deltageren i løbet af den sidste overgangsperiode kunne opfylde kravene for at blive ansat på almindelige vilkår. De øvrige medarbejdere kan også have fordomme/forbehold eksempelvis i forhold til deltagere med anden etnisk baggrund og til tidligere kriminelle.

Det kan være nødvendigt med viden om deltageren for at forstå, hvorfor han ikke kan leve op til kravene og har behov for, at der tages hensyn. Der har været eksempler, hvor deltagerens problemer ikke umiddelbart kunne ses. De øvrige medarbejdere kunne ikke forstå særbehandlingen, eller at deltageren ikke fik fuld løn. Det gav anledning til uro. På den anden side kan deltageren også risikere at blive stempet og fastholdt, hvis der fokuseres for meget på problematiske forhold. Kontaktperson og produktionsleder orienteres af mentor, mens de øvrige medarbejdere orienteres i mere begrænset omfang.

Det er vigtigt at informere deltagerne om de uskrevne regler i gruppen og sørge for at få dem med i det sociale samvær med kollegerne. Det sociale samvær spiller en stor rolle for deltageren. (Se kapitel om 'Resultater – hvad kommer der ud af det?').

Hvis ansættelse ikke er muligt?

Målet med alle forløb er, at det skal lede frem til en afklaring og en ansættelse. Det er ikke altid, målet kan opfyldes. Grundfos er en højteknologisk virksomhed, hvor der stilles høje krav til medarbejdernes kompetencer. Praktikken og afklaringsprocessen viser måske, at deltageren, selv efter en opkvalificering, ikke kan opfylde disse krav. Et alternativ til en almindelig ansættelse er en ansættelse i et fleks- eller skånejob i et af fleksværkstederne. Der er eksempler på deltagere, som er blevet skadet i trafikuheld eller har kroniske lidelser, og som derfor ikke er i stand til at klare et normalt job. Et andet eksempel er en somalisk kvinde med 8 børn og dårlige danskkundskaber. Hun kan ikke klare arbejdstempo og kompetencekrav i den ordinære produktion, men fik et fleksjob i stedet. Der er også personer med sociale og psykiske problemer, som kan klare et arbejde i fleksværkstederne, men som ikke magter mange mennesker og større pres. Endelig er der også deltagere, som har andre arbejdsønsker end arbejde i en industrivirksomhed. Grundfos har sammen med en række andre virksomheder og Viborg Kommune taget initiativ til et virksomhedsnetværk, hvor nogle virksomheder, som Grundfos, kan foretage en afklarings- og opkvalificeringsproces, men dernæst formidler arbejde via netværket til andre arbejdspladser.

MULIGHEDER, BARRIERER OG IDEER

MULIGHEDER

- Løntilskud
- Trinvis sidemandsoplæring i produktionsgrupper
- Kurser i perioden med løntilskud
- Fortsat kontaktperson og mentorstøtte
- Åben kommunikation og ansvar for oplæring fremmer medarbejdernes sociale ansvarlighed
- Mulighed for fleks- eller skånejob, hvis ordinær ansættelse ikke er mulig
- Formidling til arbejde i andre virksomheder

BARRIERER

- Travlhed kan bevirke, at deltageren ikke får den nødvendige oplæring og støtte
- Fordomme
- Virksomhedernes høje kvalifikationskrav og arbejdstempo

IDEFORSLAG TIL VIRKSOMHEDER

- Vise at ledelsen prioriterer det sociale ansvar
- Løntillæg/tid til arbejdet med indslusning
- Opmærksomhed på timingen i forhold til arbejdsbelastningen af medarbejdere
- Inddragelse af medarbejdere og fagforeninger i indslusningen
- Synliggør arbejdet og gevinsten ved at få nye medarbejdere
- Synliggør glæden og stoltheden ved at hjælpe et andet menneske i arbejde
- Mulighed for ansættelse på særlige vilkår

ORDFORKLARINGER OG FORKORTELSER

FRA UDDANNELSESOMRÅDET

AMU Arbejdsmarkedsuddannelser er korte uddannelser primært for ufaglærte og faglærte inden for en række forskellige fagområder. De fleste AMU-uddannelser kombinerer værkstedsundervisning og teori og kan give både specifikke, generelle og personlige kvalifikationer. AMU-kurser kan indgå i forløb for ledige. Der er også kurser, som er tilrettelagt specielt for flygtninge og indvandrere, og hvor dansk indgår. Uddannelserne foregår som regel som heltidsundervisning. De kan også foregå som deltidsundervisning evt. om aftenen, i weekenden og som fjernundervisning. Flere uddannelser afholdes som "åbent værksted", hvor der undervises i flere moduler samtidigt på små hold.

AVU almenvoksenuddannelse er enkeltfagsundervisning for voksne i en række almene fag. Det er fag som dansk, matematik, sprog og it på niveau fra folkeskolens afgangsprøver til HF. Undervisningen foregår på VUC.

DANSKUDDANNELSER Danskundervisning for flygtninge og indvandrere. Foregår oftest på sprogcentre.

Danskuddannelse 1 for personer, som ikke kan læse og skrive det latinske alfabet.

Danskuddannelse 2 for personer med en kort skole- og uddannelsesbaggrund i hjemlandet.

Danskuddannelse 3 for personer med en mellem-lang eller lang skole- og uddannelsesbaggrund.

Alle 3 uddannelser er bygget op af 6 moduler. Mulighed for undervisning på virksomheder. Pulje til arbejdsrettet danskundervisning. Kan indgå i af-

klarende, vejledende og opkvalificerende forløb for ledige flygtninge og indvandrere.

EUUC Erhvervsuddannelsescenter – for erhvervsfaglige uddannelser, kan ofte også tilbyde AMU-kurser.

Erhvervsfaglige uddannelser på særlige vilkår. De almindelige erhvervsfaglige uddannelser kan forlænges med op til to år. Uddannelsesplanen tilrettelægges individuelt.

EGU Erhvervsgrunduddannelse er en individuelt tilrettelagt uddannelse, der henvender sig til unge, som befinder sig i en utilfredsstillende uddannelses- eller beskæftigelsesmæssig situation. For unge, som ikke er gået i gang med en ungdomsuddannelse, eller som ikke har fået fodfæste på arbejdsmarkedet. Der skal indgå både praktik og undervisning.

FVU Forberedende voksenundervisning i dansk og matematik. For voksne, som gerne vil blive bedre til at læse, skrive og regne. Foregår på VUC, nogle AMU-centre, daghøjskoler, sprogcentre m.m.

Ordblindeundervisning for voksne

For ordblinde - danskundervisning for voksne. Forberedende for FVU og AVU. Udbydes af VUC og nogle erhvervsskoler samt AMU-centre. Kurser på 80 timer.

VUC Voksenuddannelsescenter. Undervisning i enkeltfag i dag- og aften timerne. På VUC-centrene tilbydes AVU, FVU og HF.

Se **www.vidar.dk** med yderligere information og adresser på lokale uddannelsesinstitutioner.

FRA SOCIAL- OG BESKÆFTIGELSESSOMRÅDET

Ansættelse på ordinære vilkår er det samme som ansættelse på almindelige vilkår.

Ansættelse på særlige vilkår er ansættelse med tilskud fx fleks- eller skånejob.

Fleksjob Et almindeligt arbejde i en privat eller offentlig virksomhed, der følger overenskomster og lønmodtagerlovgivning. Personen skal have varigt og dokumenteret nedsat arbejdsevne. Der kan ydes tilskud til virksomheden indtil personen fylder 65 år.

Hjælpebidler Det er muligt at få tilskud til hjælpebidler, hvis det er nødvendigt i forbindelse med ansættelse af personer i fleks- eller skånejob eller i revalidering.

Job med løntilskud Løntilskudsordningerne giver virksomheden kompensation for, at den ledige arbejdsmæssigt ikke kan arbejde på fuld kraft fra første dag. Den ledige får mulighed for at få optræning og/eller oplæring på en almindelig arbejdsplads. Perioden kan vare op til et år. Der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte og ansatte med løntilskud. Den ansatte får overenskomstmæssig løn fra virksomheden, og virksomheden får et tilskud til lønnen fra jobcenteret.

LAB-loven Er forkortelse for Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, som omhandler rammerne for aktiveringsindsatsen.

Matchgruppe Er en kategorisering, som jobcentre og kommuner opdeler de ledige i. Matchgrupperne er mellem 1-5, hvor matchgruppe 1-2 er parate til arbejdsmarkedet, matchgruppe 3 kan med støtte indgå på arbejdsmarkedet, og match-

gruppe 4-5 ikke umiddelbart er parate til arbejdsmarkedet.

Mentor Er en erfaren medarbejder, der støtter oplæringen af den nye medarbejder. Der kan ydes økonomisk støtte til mentorer på virksomhederne, når der ansættes ledige, personer i fleks- eller skånejob og i revalidering. Der skal aftales hvor mange timer, der er behov for. Social mentor er en person, der støtter op på forhold uden for arbejdspladsen. Det kører på forsøgsplan i enkelte kommuner.

Revalidering Er for personer med begrænset arbejdsevne. Revalidering kan ske ved optræning eller oplæring på en virksomhed. Revalidering på en virksomhed kaldes også "mindstelønsordningen", fordi lønnen i denne særlige ordning som minimum skal svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde.

Skånejob Er for personer, som har fået tilkendt førtidspension. Jobbet skal tage hensyn til, at personen har en alvorlig og varig nedsættelse af arbejdsevne.

Virksomhedspraktik Er en praktikordning for ledige eller ansatte med helbredsproblemer. Formålet er at afklaring af kompetencer og ønsker.

UU-center UngdomsUddannelsesVejledning for unge under 25 år.

Se www.socialtengagement.dk og www.bm.dk eller kontakt det lokale jobcenter.

DET GRAFISKE UDTRYK

Det grafiske udtryk med prikker i forskellige sammensætninger er inspireret af punktskrift og dens visuelle enkelthed. Det indeholder blot seks punkter, der ved forskellige sammensætninger skaber nye udtryk.

For os er det enkelt grafik, men for blinde og svagt-seende, et af de vigtigste redskaber, de har for at være på arbejdsmarkedet. En påmindelse om, at intet er umuligt – man skal bare have den rette indstilling og de rigtige arbejdsredskaber.

Historien om punktskrift

Da Louis Braille (4. januar 1809 – 6. januar 1852) var tre år gammel, kom han til skade på sit venstre øje med en syl fra sin fars workshop. Dette ødelagde hans venstre øje og ledte til en infektion af hans højre. Braille var totalt blind da han var 4. Trods sit handicap fortsatte han med at gå i skole, indtil han skulle lære at læse og skrive.

Da han var ti år gammel, fik Braille et stipendium til Det kongelige institut for unge blinde i Paris. Eleverne blev undervist i at læse ved at føle forhøjede bogstaver, men de lærte ikke at skrive, da bogstaverne blev fremstillet ved at presse papir mod kobbertråd.

I 1821 begyndte Braille at opfinde sit hævdede prik-system som han færdiggjorde i en alder af 15 år. Braille-alfabetet frembød utallige fordele frem for andre forhøjede bogstavsmetoder med muligheden for både at læse og skrive. I dag er Braille blevet tilpasset til stort set alle større sprog og er det primære system til skriftlig kommunikation for blinde i hele verden.

