

Barrierer for succes

Analysen peger imidlertid også på faktorer der er barrierer for succes. Det er problemstillinger der ikke kun gælder for de tre projekter på Grundfos, men som er generelle i dagens Danmark:

- Stigende kompetencekrav og tempo, som udsatte grupper ikke umiddelbart kan leve op til
- Aktiveringstrætte deltagere, der er modløse og blot vil have et rigtigt arbejde
- Kommuner prioriterer kortsigtede, billige løsninger med midlertidige jobs i stedet for langsigtede løsninger med uddannelse
- Økonomiske rammer spænder ben for den nødvendige og individuelt tilpassede opkvalificering af socialt udsatte
- Projekterne omfatter kun arbejdslivet, men integration i samfundet omhandler hverdagslivet bredt

Det er nogle af de områder som der skal findes løsninger på i fremtiden.

Udviklingsområder

Udfordringen er at udvikle metoder så virksomhederne i samarbejde med myndigheder og uddannelsesinstitutioner kan medvirke til at de mange på overførselsindkomst integreres på arbejdsmarkedet. Grundfos har derfor i samarbejde med Bjerringbro Kommune, Formidlingscenter Viborg, Landsforeningen Ligeværld og EUC Midt søgt Socialministeriet om en bevilling til videreudvikling af metoder på baggrund af eksisterende praksis.

Faser i projektet



Denne folder er en opsummering af rapporten "Virksomhedens sociale engagement - afklaring og integration af udsatte grupper." Rapport og folder er de konkrete resultater af første fase.

Anden fase, som påbegyndes i august 2006, indeholder deltagere og kommuners vurdering af de forskellige tilbud og kortlægning af Grundfos' kompetencekrav til medarbejdere, som sammen med beskrivelserne af eksisterende praksis skal danne grundlag for udvikling og planlægning af det fremtidige arbejde efter en strukturreform. Udviklingen og afprøvning vil ske i tæt samarbejde mellem myndigheder og uddannelsesinstitutioner.

Om tempo og kompetencekrav

Citat medarbejder i Lærtingefdeling:

Der er meget høje krav, tidligere var der ikke 3 måneders prøve, det var bare en vurdering i værkstedet. Vi stempler, og man kan se hvor lang tid den enkelte læring tager og om han ødelægger emnet, det var der ikke dengang jeg var i lære.

Om aktiveringstrætte

Citat projektleder:

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 ikke fører til noget, det på trods af at vi fortæller at det fører til arbejde. Selvom alle der har været her, har fået tilbudt arbejde. Det er frygteligt, og det er svært at komme videre.

Om kommunal prioritering

Citat fra sagsbehandler:

Kommunerne er i en økonomisk trængt situation, hvor det gælder om hurtigst muligt at blive selvforsørgende. Men er det nu det klogeste? Nej, det er det ikke, de falder tilbage.

Virksomhedens sociale engagement

– Afklaring og integration af udsatte grupper

Kort opsummering af rapporten "Virksomhedens sociale engagement - afklaring og integration af udsatte grupper"

Virksomhedens sociale engagement: Afklaring og integration af udsatte grupper

Denne folder er en opsummering af rapporten "Virksomhedens sociale engagement - afklaring og integration af udsatte grupper" - Beskrivelse og evaluering af eksisterende praksis på Grundfos.

Projektet er finansieret af Socialministeriet i 2006-2008.

Rapport og folder er udarbejdet af Bifrost for Grundfos A/S i samarbejde med Bjerringbro Kommune, Formidlingscenter Viborg, Landsforeningen Ligeværld og EUC Midt.

Layout: GRUNDFOS Management A/S

Rapport og folder er tilgængelig i elektronisk form på følgende hjemmesider:

www.bifrost-konsulent.dk
www.grundfos.com

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





Citat, Grundfos' sociale regnskab:

CSR handler om at:
 - Skabe en rummelig virksomhed – også når det handler om beskæftigelse af mennesker, som er i fare for at blive udstødt af arbejdsmarkedet

- Respektere lokal kultur og tradition og involvere os i lokalsamfundet, hvor det er i fælles interesse for lokalsamfundet og Grundfos

- Respektere internationale konventioner for menneskerettigheder og arbejdsforhold

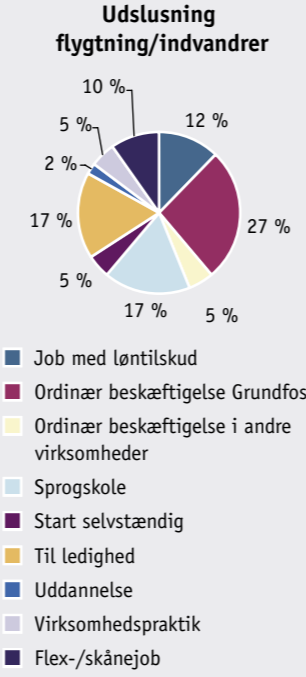
- Drive forretning under hensyntagen til korrekt forretningsmæssig og etisk adfærd.

Grundfos' sociale engagement

Grundfos' sociale engagement er en integreret del af virksomhedens værdigrundlag. Grundfos har en koncernpolitik for social ansvarlighed, Corporate Social Responsibility, og er certificeret i henhold til det sociale indeks. Virksomheden har en afdeling for Grundfos' sociale engagement. Afdelingen er ansvarlig for en række aktiviteter som forebygger udstødelse af medarbejdere og integrerer socialt udsatte grupper i virksomheden. Internt er der fokus på en ansvarlig personalepolitik, der forebygger sygdom og udstødelse af medarbejdere. Eksternt samarbejder Grundfos med kommuner og amt om afklaring, opkvalificering og integration af sygemeldte og ledige.

Grundfos oprettede allerede i 1968 det første beskyttede værksted. I dag er der ca. 110 personer ansat i fleksordning i et af de fem fleksværksteder. Herudover er der på værkstederne 50-60 personer årligt i en eller anden form for afklaring fra omkringliggende kommuner. Flexværkstederne er tilknyttet en produktionsafdeling, og der tilstræbes vilkår som i resten af virksomheden, men hvor der også er tid til og erfaring med oplæring og vejledning. Arbejdet i flexværkstederne er derfor ikke underlagt samme krav om tempo som de øvrige produktionsafdelinger, og arbejdsopgaverne er lettere. Grundfos foretager også afklaringer for egne medarbejdere der har været sygemeldt gennem længere tid.

Siden 1998 har Grundfos desuden haft projekter med aktivering og opkvalificering af socialt udsatte grupper. Her fungerer flexværkstederne som base i en introduktionsperiode med kompetenceafklaring og oplæring. Perioden i flexværkstederne afpasses efter den enkeltes behov og kan variere fra 14 dage til 1 år, hvorefter størstedelen indsluses i den almindelige produktion. Denne folder omhandler denne del af Grundfos' sociale engagement.



Integrationsprojekter

Arbejdspladsintegration:
Start: 2002.
Tilsvarende projekt i Ålestrup:
Start: 2003.
Målgruppe:
 - Ressourcestærke, nyttilkomne flygtninge
 - Personer der ikke har udbytte af at sidde på skolebænk
 - Kontanthjælpsmodtagere

Forskoleprojekt:
Start: 2004.
Målgruppe: Flygtninge og indvandrere som pga. sprogproblemer ikke kan indsluses på Arbejdspladsintegration

Mål: Indslusning til ordinært arbejde
Samlet antal deltagere: 47
Lovgivning: Integrationslov og Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Kontanthjælpsprojekt

Start: Efteråret 2005.
Målgruppe: Langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed
Mål: Indslusning til ordinært arbejde
Antal: 7, forventet årligt antal 12
Lovgivning: Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Lærlingeprojekt

Start: 2004, men først deltagere fra marts 2005
Målgruppe: Unge der ikke under ordinære vilkår kan tage en erhvervsuddannelse
Antal deltagere: 6
Mål: Gennemførelse af en erhvervsuddannelse
Lovgivning: Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, Lov om aktiv Socialpolitik, Erhvervs-skolelovgivning



Afklaring og integration

Grundfos samarbejder med myndigheder, uddannelsesinstitutioner og frivillige organisationer om udvikling af projekter der kan integrere udsatte grupper på en arbejdsplads. Det er en fortløbende proces, hvor tilbudet tilpasses den enkelte person, lovgivning og krav på arbejdsmarkedet. Der er i øjeblikket tre projekter. Integrationsprojektet, som er målrettet flygtninge og indvandrere Kontanthjælpsprojektet målrettet langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere og Lærlingeprojektet for unge der under normale vilkår ikke vil kunne gennemføre en erhvervsuddannelse.

Alle tre projekter indeholder:

- **Grundig visitation** med samtale mellem deltager, projektleder og kommune. Sprogcenter Viborg inddrages hvis der er behov for en vurdering af sprogniveau. For Lærlingeprojektet indgår EUC Midt i visitationen.

- **Indslusning** med introduktion, afklaring og oplæring i flexværksteder og siden i en produktionsgruppe i virksomheden. Alle deltagere har en mentor og siden en kontaktperson i produktionsgruppen, der er ansvarlig for introduktion og afklaring. Alle flygtninge og indvandrere tilbydes danskundervisning i op til 18 timer ugentligt. På Lærlingeprojektet tilbydes også ekstraundervisning i almene fag, mentor i skoleperiode samt forlængelse af praktik og skoleperiode.

- **Løbende opfølgning** med vejledningssamtaler og fastsættelse af mål mellem mentor og deltager. Der er desuden opfølgningssamtaler med kommune, deltager og Grundfos hver 3. måned. Ved flygtninge og indvandrere er der krav om tolk. Uddannelsesinstitutioner deltager i opfølgningssamtalen, hvis de indgår i forløbet.

- **Integration** på Grundfos eller i en anden virksomhed er målet med hele forløbet. For deltagere på Integrationsprojektet og Kontanthjælpsprojektet indgår en periode med løntilskud, hvor der er tid til supplerende kurser og oplæring. Målet med Lærlingeprojektet er en gennemførelse af en erhvervsuddannelse. Alle deltagere har en kontaktperson i produktionen og en mentor tilknyttet.

Der er løbende indtag på de tre projekter. Længden på forløbet tilpasses individuelt.

Om faste kontaktpersoner

Citat kommunal jobkonsulent:
"En mand her og en mand i Grundfos, det betyder noget."

Om flexværksteder

Citat projektleder:
"De finder hurtigt ud af at der er andre krav på en arbejdsplads. Der er også krav til kvalitet, blive færdig med opgaverne, pauser m.m. Jeg oplever at de godt kan lide der er faste rammer, men også at der er tid til at de kan komme ind og snakke".

Om supplerende opkvalificering

Citat medarbejder ved Grundfos:
"Det ikke er tilstrækkeligt at medarbejderne kan trykke på en rød og grøn knap".

Om projektleder

Samarbejdspartner i kommuner og uddannelsesinstitutioner 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".

Forudsætninger for succes

Analysen af de tre projekter peger på faktorer der har afgørende betydning for succes. Det er følgende:

- **Samarbejde på tværs af organisationer og uddannelsesinstitutioner**, herunder både internt mellem de forskellige afdelinger i Grundfos og eksternt med myndigheder og uddannelsesinstitutioner

- **Faste kontaktpersoner/projektledere**, der står for kontakter til samarbejdspartnere og den personlige opfølgning. Det er ligeledes vigtigt med faste kontaktpersoner hos samarbejdspartnere

- **Flexværkstederne** spiller en væsentlig rolle som base i indslusningsdelen, idet der er tilstræbt vilkår som i produktionen, men samtidig tid og ekspertise til afklaring, introduktion og oplæring. Perioden i flexværkstederne må dog ikke blive for lang, da det så kan opleves som opbevaring

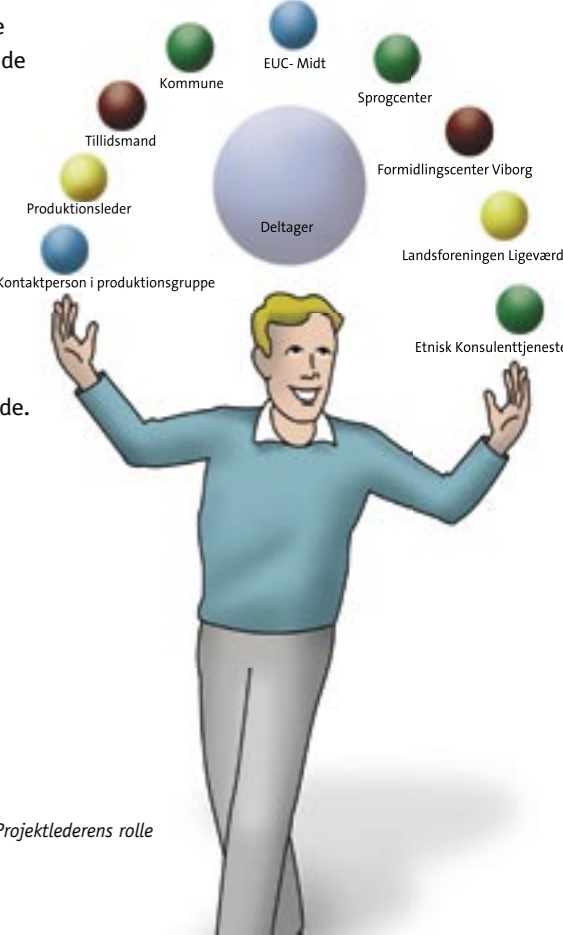
- **Opfølgning og koordination**, hvor udgangspunktet både er den enkeltes situation, men også virksomhedens krav til kommende medarbejdere. Der er gode erfaringer med opstilling af delmål og personlig opfølgning

- **Kontaktpersoner i produktionen**, der medvirker til integration i det sociale miljø og oplæringen i en produktionsgruppe

- **Supplerende opkvalificering** er en nødvendighed, hvis socialt udsatte grupper skal kunne leve op til de krav en højteknologisk virksomhed stiller. Opkvalificering i tilknytning til arbejde giver gode resultater

I den fortsatte udvikling af projekterne anbefales det at bygge videre på de gode erfaringer med:

- Faste projektledere og mentorer
- Kontaktpersoner i produktionen
- Systematisk opstilling af delmål og personlig opfølgning
- Opkvalificering i tilknytning til arbejde.



Projektlederens rolle