



Inspirationskatalog fra Netværksdagen 2009

Handicap og Job
– synlige resultater med usynlige handicap



Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere håber, at rigtig mange af jer vil tage forslagene til jer og hjælpe med at bringe de gode idéer videre. Bredden i de mange forslag viser netop, at både virksomheder, det offentlige og medarbejdere med handicap har et fælles ansvar for at skabe bedre beskæftigelsesmuligheder for personer med handicap på arbejdsmarkedet.

Det Nationale Netværk vil, i dialog med ministeren, udvælge nogle af de ti forslag, som vil få en særlig fokus i 2010. Samtidig vil vi vurdere forslagene i egne virksomheder, samt arbejde på at påvirke flere virksomheder til at tage bolden op.

Inspirationskatalog fra Netværksdagen 2009

På Netværksdagen d. 30. november 2009 satte Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere fokus på:

‘Handicap og Job – synlige resultater med usynlige handicap’

660.000 danskere i alderen 16-64 år har et handicap eller et længevarende helbredsproblem. Det svarer til næste hver femte dansker i den erhvervsaktive alder. Kun godt halvdelen af disse personer er i beskæftigelse, og det kan vi som samfund ikke være tilfredse med.

På Netværksdagen blev der derfor afholdt en workshop, hvor alle deltagere arbejdede med at synliggøre de praktiske og holdningsmæssige barrierer, der eksisterer på arbejdsmarkedet mellem handicap og job, og der blev sat fokus på, hvordan vi i fællesskab tackler udfordringen.

Workshoppen mandede ud i en række idéer og forslag til, hvordan virksomheder, det offentlige og medarbejdere med handicap kan være med til at skabe nye løsninger, som kan give plads til flere medarbejdere med handicap på arbejdsmarkedet. Der kom rigtig mange spændende bud på bordet, og efter en lettere bearbejdning har Netværket samlet de mange idéer i dette inspirationskatalog, som sætter fokus på 10 forslag.



Maarten van Engeland

Adm. direktør for ISS Facility Services A/S

Formand for Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere

1 Ledelsen skal tage ansvar og sætte mål

Ledelsen skal ville det, og topledelsen skal melde meget klart ud i forhold til mellemledere og medarbejdere, så holdningen gennemsyrrer hele virksomheden. Der skal opsættes konkrete mål i virksomheden for fastholdelse og ansættelse af personer med handicap. Der skal tilvejebringes metoder til, hvordan det konkret kan udføres. Engagement hele vejen rundt er kodeordet.

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Løsningen er god for samfundsøkonomien, for virksomhedens økonomi og for medarbejderne. Hvis flere virksomheder skal tilskyndes til at gøre en indsats, kunne det offentlige indføre en gulerod til socialt ansvarlige virksomheder, enten i form af skattelettelser eller ved at give 'positiv særbehandling' til socialt ansvarlige virksomheder ved offentlige licitationer.

Hvem skal gennemføre løsningen?

Ledelsen har ansvaret for at tage det første skridt og sætte det på dagsordenen. Ledelsen skal samtidig udstikke målene og personligt sørge for at følge op på dem. På regionalt plan må der tages fat mellem virksomheder og jobcentre. Her kan fx. beskæftigelsesregionerne og de regionale netværk spille en aktiv rolle.

2 Partnerskaber til erfaringsudveksling

Partnerskabsmodel der stimulerer deling af best practise og erfaringsudveksling mellem virksomheder.

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Løsningen sikrer maksimal videndeling og erfaringsudveksling, som kan føre til en målrettet strategi på området for den enkelte virksomhed. Løsningen er især god for små og mellemstore virksomheder, der ikke har en HR afdeling eller mulighed for at afsætte mange ressourcer på området, men har brug for at høre om andres erfaringer. Samtidig styrkes netværket mellem virksomheder med fokus på det sociale ansvar, samt med relevante offentlige myndigheder og handicaporganisationer, som kan bidrage til erfaringsudvekslingen.

Hvem skal gennemføre løsningen?

Der skal findes omdrejningspunkt for initiativet til partnerskabet, fx Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI), De Regionale Netværk eller Center for Social Økonomi.



3 Viden- og inspirationsdatabase

Udvikling af viden- og inspirationsdatabase til virksomheder, hvor gode ideer, erfaringer, løsninger og resultater ved rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med handicap kan udveksles.

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Løsningen sikrer god og effektiv informationssøgning for alle typer virksomheder, idet al viden og inspiration samles et sted. Kan evt. opdateres løbende af virksomhederne selv (a la Wikipedia)

Hvem skal gennemføre løsningen?

Initiativet skal tages i Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med fx de regionale netværk og CABI.



4 Virksomhedsmentorordninger

Der skal skabes en central indgang hos de offentlige myndigheder for at lette virksomhedernes adgang til vigtig information om kompensationsordninger m.v. ved ansættelse af medarbejdere med handicap. Dette kan fx gøres via etablering af virksomhedsmentorordninger, hvor virksomheder, som allerede har medarbejdere med handicap ansat, med kompensation fra det offentlige hjælper andre virksomheder til at komme i gang.

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Løsningen kan lette og effektivisere det offentliges arbejde, samtidig med at løsningen vil hjælpe og servicere virksomhederne ift. deres mange individuelle udfordringer ved ansættelse af medarbejdere med handicap. Løsningen bør tilmed kunne effektivisere tidsforbruget for både virksomheder og det offentlige.

Hvem skal gennemføre løsningen?

Kommunerne og jobcentrene skal facilitere netværksdannelse og udveksling af viden og knowhow mellem virksomhederne. Det offentlige/jobcentrene skal i højere grad være mere offensive og virksomhedsorienterede, hvilket fx kan ske i samarbejde med De Regionale Netværk, så et egentligt mentornetværk af virksomheder med erfaring på handicapområdet kan etableres.



5 Certificeringsmærke

”Certificeringsmærke” til virksomheder, som har udmærket sig særligt i forbindelse med rekruttering og/eller fastholdelse af mennesker med handicap (Kan evt. kobles op på andre certificeringer, så som Det Sociale Indeks)

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Virksomheden belønnes for sin indsats og kan bruge mærket til at brande virksomheden. Når virksomheden bruger mærket i deres annoncering efter medarbejdere, kan personer med handicap se, at virksomheden gør noget særligt.

Hvem skal gennemføre løsningen?

Beskæftigelsesministeriet tager initiativ og nedsætter en styregruppe af repræsentanter for fx jobcentre, de regionale netværk og handicaporganisationer, som fastsætter kriterier m.v.

6 Netværk for medarbejdere med handicap

Oprettelse af et community/netværk for medarbejdere med handicap

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Løsningen vil i den ideelle form styrke mennesker med handicap, primært gennem selv-erkendelse og fællesskab. Den er god for den enkelte person med handicap, for den kan skabe ro på sjæl og krop, så man kan fokusere på mulighederne og lære af hinanden. For arbejdsgiver handler det om, at personer med handicap i deres ansøgning er fokuseret på, hvad de kan, og ikke på hvad de ikke kan. Løsningen skal involvere alle typer handicap og dermed vise mangfoldighed i gruppen. Netværket skal synliggøres, ud fra de styrker alle personer med handicap er i besiddelse af.

Hvem skal gennemføre løsningen?

Handicaporganisationerne eller privat initiativ, fx med en anerkendt person i spidsen.



7 Erfaringsmøder

Jobcentrene inviterer til årlige erfaringsmøder med lokale handicapråd, medarbejdere med usynlige handicap og virksomhederne.

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Løsningen vil sikre netværk hele vejen rundt og forkorte afstanden mellem medarbejdere med handicap og virksomhederne. Jobcentrene kan gennem møderne brande sig selv som "den enkle facilitator" mellem de 2 grupper, og få løbende input til hvordan de kan gøre det bedre i fremtiden.

Hvem skal gennemføre løsningen?

Jobcentrene har opgaven med at indkalde og organisere det årlige erfaringsmøde og løbende følge op på målepunkter. Indføres som en del af jobcentrenes resultatkontrakt med støtte fra Beskæftigelsesministeriet.



8

Kampagne til virksomhederne

Jobcentrene kan lave en kampagne over for virksomhederne, som både skal vise, hvad jobcenteret kan, og hvordan virksomhederne kan drage nytte af tiltagene. Der skal være events, konkrete måltal for kampagnen ift. virksomhedsbesøg, og der skal være massiv opfølgning. Kampagnen skal vise virksomhederne gode rollemodeller fra lokale virksomheder, som har medarbejdere med handicap ansat, og blandt målgruppen: personer med handicap. Det er vigtigt at finde lokale ambassadører både fra virksomhedssiden og medarbejdere med handicap.

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Det er en win win situation, da virksomhederne får øjnene op for kvalificerede medarbejdere med handicap, hjælp til fastholdelse, og personer med handicap får job. Jobcenteret får samtidig positiv omtale og kan gøre virksomhederne opmærksomme på de mange muligheder for kompensationsordninger, og der udvikles et stort kontaktnetværk til lokale virksomheder.

Hvem skal gennemføre løsningen?

Beskæftigelsesministeriet skal tage initiativet og sikre midler til kampagnen. Jobcentrene skal gennemføre kampagnen med opbakning fra de lokale aktører (fx kommunen, De Lokale Beskæftigelsesråd og De Regionale Netværk), og der skal være politisk bevågenhed på det. Lokalmedierne skal præsenteres for de gode historier, som derigennem kan formidles til lokale virksomheder.

9 Tidlig indsats for unge

”Fang de unge før arbejdsmarkedet” og tilrettelæg uddannelsen efter elevens forudsætninger.

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Ved at fange de unge tidligt, kan vi foregribe de udfordringer, de unge med usynlige handikap vil få, før de står på arbejdsmarkedet. Det handler om tidlig opsporing ved tilpasning af uddannelserne, så fx bogligt svage elever får bedre muligheder for at udnytte deres praktiske færdigheder. Det vil medføre en mere effektiv ressourceanvendelse, og ikke mindst vil flere unge undgå nederlag.

Hvem skal gennemføre løsningen?

Nedsættelse af udvalg/styregruppe med repræsentanter fra både undervisningsministeriet, beskæftigelsesministeriet, erhvervslivet, fagbevægelsen, uddannelsessteder og repræsentanter for de unge. Rollemodeller så som Havredal Gl. Skole og Vej & Park Bornholms ungeuddannelse kan indgå som inspiration i udviklingen af nye uddannelser.



10 Den sociale tillidsmand

Den sociale tillidsmand. En person der skal skabe en arbejdsplads for alle og som ildsjæl skaber en kobling mellem ansatte med handicap, kolleger og ledelsen. En der kan være ambassadør og være bærer af virksomhedens satsning eller initiativer på dette område (best case Randers).

Hvorfor er løsningen god og for hvem?

Løsningen kan skabe kobling mellem medarbejdere med usynligt handicap, kollegaer og leder og dele ideer mellem virksomheder.

Hvem skal gennemføre løsningen?

Med udgangspunkt i Randers-casen skal ideen udbredes gennem initiativ fra Jobcentrene.

NY FORENING

Som resultat af workshoppen på Netværksdagen, blev der også oprettet en forening af nogle af deltagerne på dagen: "Folkebevægelsen til udvikling af de særliges kvalifikationer til/på arbejdsmarkedet". Formålet med foreningen er at få personer med handicap til at fokusere på deres kompetencer, og de eventuelle fordele deres handicap giver dem. Det kræver en generel holdningsændring i samfundet, hvis flere personer med handicap skal finde plads på arbejdsmarkedet. Foreningens slogan er: Det skal være helt almindeligt at være noget særligt!

Ove Lund, Cand. Psych. er stifter af bevægelsen, så vil du vide mere eller melde dig ind, kan du kontakte Ole på ovelund@raastof.dk eller telefon 23 45 12 49.

Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere
c/o Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
1016 København K

Sekretariatsleder Christina Schultz
Telefon: 35 28 85 76
E-mail: csc@ams.dk



www.socialtansvar.net
www.netvaerksprisen.dk

