

Mentorprojektet på Lolland

Virksomhedernes sociale ansvar

Afsluttende konference for mentorprojekt i Lolland Kommune

Den 16. november 2009, Lungholm Gods, 4970 Rødby



Den Boligsociale Fond

Frelsens Hær



lollandkommune

”Mentorprojektet på Lolland”

er redigeret og produceret af
Konsulentkompagniet
Herredsvejen 2, 3400 Hillerød
Tlf. 4970 4555
Mail: konkom@kon-kom
www.konsulentkompagniet.dk

Mentorprojektet

er et fireårigt projekt, der skal fremme det rummelige arbejdsmarked. Projektet, der et samarbejde mellem Frelsens Hær, Lolland Kommune og Den Boligsociale Fond, er støttet af Indenrigs- og Socialministeriet. Formålet med projektet er, at hjælpe mennesker med problemer udover ledighed med at komme ud på det ordinære arbejdsmarked. Mentorerne er redskabet til at hjælpe disse mennesker der har både sociale og beskæftigelsesmæssige problemer. Mentorprojektet uddanner mentorer og organiserer samarbejdet mellem virksomhed, mentor og ansat, så der er et sikkerhedsnet under virksomheder, som påtager sig opgaven med at hjælpe disse mennesker hen til arbejdslivet.

Indhold

- Side 3** **Mentorprojekt i Lolland Kommune**
aktiviteter, resultater og anbefalinger
- Side 5** **Velkomst**
v/ borgmester Stig Vestergaard
- Side 7** **Omvirkshedernes sociale ansvar**
v/ folketingsmedlem Henrik Høegh (V)
- Side 10** **Om samarbejdet mellem Lolland Kommune og virksomhederne (1)**
v/ Hanne Møller, formand for arbejdsmarkedsudvalget
- Side 13** **Om samarbejdet mellem Lolland Kommune og virksomhederne (2)**
v/ direktør Henrik Lindrup Jensen, Rustfri DK a/s
- Side 15** **Når ledige fra match 4 og 5 skal på arbejdsmarkedet – hvad virker? (1)**
v/ Britt Flamgaard, jobcenterchef
- Side 17** **Når ledige fra match 4 og 5 skal på arbejdsmarkedet – hvad virker? (2)**
v/ Jess Hansen, formand for 3F, Lolland
- Side 19** **Når ledige fra match 4 og 5 skal på arbejdsmarkedet – hvad virker? (3)**
v/ Brian Hansen, fabrikschef, Styrolit

Mentorprojekt i Lolland Kommune

Aktiviteter, resultater og anbefalinger

Aktiviteter

Mentorprojekt Lolland startede 1.1.2006 som et partnerskab mellem Nakskov kommune, Ravnsborg kommune, Frelsens Hærs værested, Havnen og Foreningen Den Boligsociale Fonds bofællesskab, Heesvej. Efter kommunesammenlægningen pr. 1.1.2007 fortsatte partnerskabet med Jobcenteret, Lolland kommune som kommunal deltager. Projektet slutter 31.12.2009.

Projektets formål var at hjælpe mennesker med problemer udover ledighed med at komme ind på arbejdsmarkedet gennem anvendelse af mentorer på virksomhederne som redskab.

Et delmål var at udvikle et offentligt-privat samarbejde i form af et partnerskab om brug af mentorer i beskæftigelsesindsatsen. Mentorprojektets opgaver har været:

- Rekruttere og uddanne mentorer
- Vedligeholde og opkvalificere mentorer gennem netværksarbejde
- Informere ledige fra målgruppen om projektet
- Informere virksomheder om projektet

Projektet blev organiseret med en styregruppe med repræsentanter fra hver af deltagerne. Thomas Winther var koordinerende projektmedarbejder i Mentorprojekt Lolland.

Resultater

Kurser for mentorer

Projektet har gennemført 5 kurser for medarbejdere fra private og offentlige virksomheder. Kurserne er afholdt i henholdsvis Nakskov, Maribo og Rødby. I alt 42 medarbejdere uddannede som mentorer, her af 30 fra private virksomheder. Af de 42 uddannede mentorer

er 31 stadig til rådighed som mentorer. Mentorerne kommer fra 19 forskellige virksomheder, fordelt på små, mellemstore og store virksomheder. Virksomhederne omfatter 13 private og 6 offentlige.

Netværksarbejde

Efter det første kursus i 2007 har der jævnligt været afholdt netværksmøder, så mentorerne har haft mulighed for at udveksle erfaringer og få supplerende information til gavn for arbejdet. Netværksmøderne afholdes som halvdagsmøder.

Brugerevents

Projektet har i samarbejde med Frelsens Hærs værested, Havnen organiseret flere events i det offentlige rum. F.eks. på Havnen i Nakskov, hvor potentielle brugere af mentorordningen har mulighed for at få oplysninger om muligheden for at komme ind på arbejdsmarkedet via en mentorordning.

Information

Projektet har udarbejdet en pjece om mentorordningen, som er uddelt til virksomhederne. Endvidere har projektet løbende haft en hjemmeside www.mentorprojektlolland.dk, som informationsredskab.

Brug af mentorordningen

I 2008 havde 18 ledige tilknyttet en mentor som redskab. Heraf kom 15 i ordinært arbejde og 1 i beskyttet arbejde. Lolland kommune har i alt anvendt kr. 1.137.745 kr. på mentorordninger i 2008.

Anbefalinger

- Mentorordningen forankres i Jobcenteret med et årligt kursus. På den måde kan der løbende uddannes mentorer, så der er tilstrækkeligt mange til rå-

dighed til enhver tid. Der er altid et vist frafald, som følge af arbejdspladsskift.

- Samarbejdet mellem jobcenteret og mentorerne styrkes gennem en fastholdelse af et netværk, hvor mentorerne kan mødes med jobcenteret, f.eks. en gang hvert halve år. Mentorerne har udtrykt interesse herfor.
- Samarbejdet mellem frivillige organisationer og jobcenteret bør videreudvikles, så alle ressourcer kan bringes i anvendelse.

- Både jobcenteret og virksomhederne udtrykker stor interesse for et udvidet samarbejde om ansættelsen af ledige med andre problemer end ledighed. Både til administration af og til introduktion til mentorordningen. Begge parter udtrykker interesse for en hurtigere sagsgang.
- Der behov for et konstant målrettet fokus på brug af ordningen hos alle parter.

Velkomst

v/ borgmester Stig Vestergaard, Lolland Kommune

Velkommen til denne spændende konference om brug af mentorer som et af instrumenterne i udviklingen af vores lokale virksomheders sociale engagement.

Det er dejligt at se, at så mange virksomheder er mødt op. Jeg ser frem til, at I vil berige os med de erfaringer, som I har indhøstet gennem de fire år Mentorprojektet har eksisteret.

Og for de virksomheder, der endnu ikke har uddannet en mentor, håber jeg, at I både får inspiration og lyst til at gribe bolden og indføre mentorordninger i jeres virksomhed.

- - -

Som mange af jer sikkert ved, stammer begrebet *mentor* fra Homers Odysse fra den græske mytologi.

Da Odysseus drog af sted for at deltage i den Trojanske krig, betroede han sin søn Telemakos i vennen Mentors varetægt.

Mentor påtog sig opgaven med stor ildhu. Han beskyttede og vejledte Odysseus' søn, introducerede ham til andre ledere, som han samtidig delte sine erfaringer med.

Mentors vejledning af Telemakos var så indsigtfuld, at den blev et sandt lærestykke indenfor oplæring.

Grundtanken var, at et menneske med viden og indsigt kan støtte et andet menneske fagligt og personligt.

I dag har vi sat mentorbegrebet i system, men den oprindelige idé er den samme. Vi lader os inspirere og vejlede af andres viden og erfaring.

Det er også den metode mange virksomheder med stor succes har anvendt, når de har taget nye medarbejdere ind, som har haft store vanskeligheder med at få en tilknytning til en arbejdsplads.

- - -

På Lolland satser vi på at skabe flere arbejdspladser med ny grøn klimavenlig teknologi. Men det er ikke bare den grønne teknologi, vi vil udvikle.

Vi vil også være på forkant, når det gælder virksomhedernes sociale engagement. For selv om vi er midt i dønningerne af finanskrisen, og der stadig bliver varslet fyringer hos nogle virksomheder, så er det nu, vi skal vise, at vores sociale engagement holder.

Det gælder både fastholdelse af medarbejdere, der er i fare for at blive fyret på grund af sygdom eller nedsat arbejdsevne. Men også ved at åbne døren for nye medarbejdere, som hidtil har været henvist til tredje reservebænk og ikke har været deltagere blandt andre kollegaer på arbejdsmarkedet.

Virksomheder, der satser på det sociale engagement, fortæller samstemmende, at de vil fortsætte deres sociale værdiudvikling.

De er blevet yderst kompetente til at forvandle mennesker med ringe tilknytning til arbejdsmarkedet til loyale, dygtige og glade medarbejdere.

Og blandt de andre medarbejdere skaber det også stor glæde at følge forvandlingen og udviklingen hos de nye kolleger. Der bliver højere til loftet på arbejdspladsen. De erfaringer vil virksomhederne ikke miste.

En anden lunende erfaring fra virksomhederne er, at et socialt engagement giver overskud på bundlinjen samt en god omtale i det lokale miljø.

Efterkrigstidens store årgange vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet om ganske få år.

Og selvom der er stigende arbejdsløshed nu, vil der om få år blive rift om den arbejdskraft, der er tilgængelig. De svagere medarbejdergrupper vil derfor spille en vigtig rolle på arbejdsmarkedet i nær fremtid.

Det er derfor i alles interesse at udvikle virksomhedernes sociale engagement, således at virksomhederne på Lolland er gearret til en fremtid med mangel på arbejdskraft.

Det er grønne værdier, uddannelse og socialt engagement, der er vejen frem i Lolland Kommune.

Om virksomhedernes sociale ansvar

v/ Henrik Høegh, medlem af Folketinget (V)

Arrangøren har bedt mig give Venstres bud på, hvordan virksomhederne kan tage et socialt ansvar. Det er jeg glad for. For det er nemlig et emne, som optager mig meget. Og det er et emne, som er af stor betydning for mange mennesker.

Ved at tage et socialt ansvar kan en virksomhed nemlig være med til at give et menneske, der står uden for arbejdsmarkedet, håb om en ny og bedre tilværelse. Vi skal huske på, at der i vores samfund i dag – desværre – er alt for mange mennesker, som på grund af fysiske eller psykiske handicaps, misbrugsproblemer eller andet står uden tilknytning til arbejdsmarkedet. Og at stå uden for arbejdsmarkedet i vores samfund betyder for langt de fleste mennesker lavere livskvalitet, end hvis man var inde på arbejdsmarkedet.

At det for mange mennesker fører til ringere livskvalitet ikke at have et arbejde skyldes den store værdi, der ligger i at have et arbejde. Den værdi tror jeg, de fleste kan nikke genkendende til. Med et arbejde følger der respekt, anerkendelse og menneskelig værdighed. Det, at man - alene eller i fællesskab med sine kollegaer - udfører et stykke konkret arbejde, som andre mennesker kan bruge og sætter pris på - det er meget vigtigt for vores følelse af menneskelig værdighed og anerkendelse.

Dertil kommer den værdighed, der følger af at være herrer i eget hus, ”tjene til sig og sine” og ikke lægge andre unødigt til last. Disse værdier og normer ligger dybt i vores kultur, og de fleste mennesker oplever stolthed og værdighed ved at leve op til disse normer.

Men i et moderne samfund som det danske er der også et andet væsentligt aspekt knyttet til det at have et fast arbejde. Og det er de sociale værdier, der følger med arbejdslivet. Vi må ikke undervurdere værdien af at kunne snakke om stort og småt i frokostpausen med vores arbejdskammerater. Eller at kunne løbe en tur med vores kollegaer efter arbejdstids ophør. Ikke mindst i et samfund som vores, hvor vi bliver mere og mere individualiserede, er de fællesskaber, vi møder på og omkring arbejdspladsen, meget vigtige for vores selvværd og for vores oplevelse af at være noget for andre.

Derfor kan det at få et arbejde være med til at give håbet tilbage for et menneske. Et menneske, der p.g.af nedsat arbejdsevne, sygdom eller andet, ikke er på arbejdsmarkedet, kan nemt komme til at føle sig overflødig, ”uden for” og mindre værdig – og dermed miste livsmod og livskvalitet. Det håb kan man genfinde, hvis man igen får mulighed for at komme i arbejde og opleve den anerkendelse, der følger af at have kollegaer og arbejdskammerater.

Derfor er det også meget vigtig, at virksomheder og arbejdspladser – private såvel som offentlige – gør en indsats for at hjælpe personer på kanten af arbejdsmarkedet med at få en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan være med til at lægge grunden til en ny livsbane med fornyet livskvalitet. Mange af jer, der er til stede i dag, har været med til at yde en sådan indsats via det mentorprojekt, som I har medvirket i. Jeres indsats skal I have en stor tak for.

Som de fleste af jer ved, så har Vestlolland været et område, som siden 1980'erne har været kendetegnet af høj ledighed, lav indkomst og lav grad af mobilitet på arbejdsmarkedet.

Godt nok oplevede vi frem til sommeren 2008 en positiv udvikling i beskæftigelsen for alle grupper på arbejdsmarkedet. Men sammenlignet med andre områder i Danmark er der fortsat mange borgere på Lolland, som ikke får varigt fodfæste på arbejdsmarkedet – og som i tilgift ofte har andre problemer end arbejdsløshed.

Derfor eksisterer der i vores lokalområde et særligt behov for en samlet og koordineret indsats mellem myndigheder og virksomheder, hvis vi skal hjælpe denne gruppe til en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. For det er ikke nok med blot myndighedernes indsats, hvis denne gruppe skal hjælpes på arbejdsmarkedet. Det kræver også virksomhedernes aktive medvirken, bl.a. i form af mentorprojekter som det I i dag er samlet for evaluere.

Men hvad er egentlig en ”mentor”? Som nogle af jer måske ved, stammer begrebet fra den græske mytologi, nærmere bestemt fra Homers Odysseé. Da Odysseus drog af sted for at deltage i den Trojanske Krig, efterlod han sin søn i vennen Mentors varetægt. Mentor beskyttede og vejledte Odysseus' søn. Han introducerede ham til andre ledere, og han delte sin egen erfaring.

Men Mentor er mere end en fiktiv figur fra fordums tid. Det er ideen om, at et menneske med viden og indsigt kan støtte et andet menneskes faglige og personlige udvikling. I dag er brugen af mentorer sat mere i system, men idéen er stadig den samme som hos de gamle grækere. Vi lader os inspirere og vejlede af andres viden og erfaring. Vi gør brug af en vejviser, når

vi indtager nyt terræn. Uanset om vi er i gang med at skabe egen virksomhed eller skal lære at begå os på en arbejdsplads for første gang.

Det er på den baggrund vi skal forstå mentorprojektet her på Vestlolland. Som I ved, så har projektet haft som formål hjælpe udsatte ledige ind på arbejdsmarkedet. Mere konkret har projektet drejet sig om at hjælpe brugerne af kommunens væresteder, bosteder og andre socialt udsatte ledige med at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Midlet hertil har været at uddanne mentorer i private virksomheder til bedre at kunne tage hånd om de personer, der har haft svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Projektet har givet mulighed for støtte til at frikøbe eller ansætte en medarbejder, som påtager sig arbejdet med at introducere og hjælpe en ny medarbejder på plads, hvis der er behov for ekstra hjælp i begyndelsen.

Resultatet af projektet har været overordentligt positivt. Jeg har fået oplyst, at der i projektperioden 2006-2008 er uddannet 42 mentorer på 19 private og offentlige virksomheder. 16 ledige har fået varig ansættelse som følge af mentorordningen, heraf de 15 på almindelige ansættelsesvilkår. Kun to personer lykkes det ikke at skabe et permanent job til.

Mentorordninger udgør dermed en vigtig del af regeringens mål om, at virksomheder skal udvise et socialt ansvar. Siden regeringen kom til i 2001, har den haft stort fokus på at hjælpe ikke-arbejdsmarkedsparete ind på arbejdsmarkedet. Mentorordningen her på Lolland er et konkret og beviseligt eksempel på, at dette mål ikke er urealistisk. Det glæder mig. Jeres mentorprojekt er et mønstereksempel på, at det kan lykkes med ganske få midler at få personer på kanten af arbejdsmarkedet i beskæftigelse. Projektet har været en stor arbejdsmarkeds- og so-

cialpolitisk succes. Jeg skal derfor kvittere for et meget vellykket projekt.

I mere end et år har der hængt mørke skyer over dansk økonomi. Og der er ikke umiddelbart udsigt til, at skyerne forsvinder, før vi nærmer os 2011. For regeringen er det imidlertid vigtigt, at virksomhedernes sociale ansvar fastholdes, også i nedgangstider. Jeg ved, at det kan være fristende for virksomheder at nedprioritere det sociale ansvar, når ordrene ikke med samme høje hastighed tikker ind i ordbøgerne.

Men jeg vil gerne opfordre til, at I ikke nedprioriterer jeres sociale ansvar som virksomhed. Den store succes, som I har skabt her på Lolland, må ikke tabes på gulvet nu. Vi må huske på, at de personer, der tidligere var ledige, men nu via mentorprojektet er kommet ind på arbejdsmarkedet, jo har vist sig at være en ge-

vinst for arbejdspladsen - ellers var de jo ikke blevet ansat. Og vi må huske på, at overgangen fra ledighed til et arbejdsliv for de samme personer har betydet bedre livskvalitet og en ny retning i tilværelsen.

Derfor skal jeg opfordre til, at I som virksomheder fastholder jeres sociale ansvar, også nu hvor mentorordningen er ophørt, og nu hvor konjunkturerne – i hvert fald et stykke ud i fremtiden – ikke er alt for lyse. For der kommer også et tidspunkt, hvor konjunkturerne vender, og hvor der igen er brug for alle hænder på arbejdsmarkedet. Udviklingen i befolkningssammensætningen betyder nemlig flere ældre og færre unge. Det betyder også øget efterspørgsel på arbejdskraft. Så når økonomien - om 8-12-16 måneder – igen kommer op i omdrejninger, så er der brug for alle, der kan give en hånd med på arbejdsmarkedet. Derfor er det også vigtigt, at I fastholder de erfaringerne, som I har opbygget gennem mentorprojektet. For dem vil I ganske givet få brug for den dag konjunkturerne igen vender.

Om samarbejdet mellem Lolland kommune og virksomhederne (1)

v/ Hanne Møller, formand for arbejdsmarkedsudvalget i Lolland Kommune

Mentorprojektet startede helt tilbage i 2006, altså et år før kommunesammenlægningen. Det var de daværende Ravnsborg og Nakskov kommuner, der indledte et samarbejde med Den Boligsociale Fonds bofællesskab for socialt udsatte og Frelsens Hærs værested på havnen i Nakskov. Siden 2007 overtog Lolland Kommune samarbejdet fra de to tidligere kommuner.

Hensigten med Mentorprojektet er at få gruppen af langtidsledige borgere med andre problemer end ledighed på Vestlolland tilbage på arbejdsmarkedet i ordinær eller støttet beskæftigelse.

En del borgere fra denne gruppe, der har været væk fra arbejdsmarkedet i lang tid, er socialt udstødt fra deres omgivelser på grund af misbrugsproblemer.

For at bryde den onde cirkel går Mentorprojektet i gang med at oprette mentorordningen i de lokale virksomheder. Hensigten er at udvikle det rummelige arbejdsmarked, så virksomhederne ser det både som deres ansvar og som en styrke at rekruttere medarbejdere fra denne gruppe borgere. Det vil styrke disse borgeres selvtillid og omgivelsernes respekt og anerkendelse vil blive genvundet. Især når deltagerne er i stand til at blive selvforsørgende.

Det er et fælles ansvar at mindske antallet af marginaliserede medmennesker!

For at give et indtryk af, hvordan et forløb kan tage sig ud, vil jeg fortælle Jans historie.

Jan var tilknyttet Frelsens Hærs cykelværksted. I samarbejde med Jobcenter Lolland blev der udviklet en plan, hvor Jan skulle møde til tiden hver dag for at kunne modtage sin kontanthjælp.

Jan havde et omfattende alkoholforbrug, så han havde svært ved at opfylde aftalen om at møde til tiden.

På cykelværkstedet fik Jan tilknyttet en mentor. Og det hjalp. Selv alkoholmisbruget blev mindre, og mødetiderne blev næsten overholdt.

Pludselig en dag skete der noget. Personalechefen fra Rustfri Stål ringede til mentoren fra Frelsens Hær. Personalechefen ville vide, om der var en egnet kandidat til et ledigt job i virksomheden.

Jan fik stillet i udsigt, at han kunne komme i praktik på Rustfri Stål efter en måned, hvis han blev endnu mere mødestabil. Og det gjorde udslaget. Efter en måned med overholdte mødetider startede Jan i praktik på Rustfri Stål – og efter endt praktik blev han tilbudt fast arbejde.

Nu var Jan ikke til at skyde igennem. Han havde fået en ny chance, så selvtilliden lyste ud af ham, og alkoholforbruget var ikke længere noget problem.

Efter nogen tid blev Jan desværre fyret på grund af nedsat produktion. Men Jan havde fået så meget selvtillid, at han vidste, at det ikke var ham, det var galt med. Det var bare ærgerligt for ham, at Rustfri måtte indskræn-

ke. Jan faldt ikke tilbage til sit gamle drikke-mønster. Efter nogen tid vendte udviklingen heldigvis igen for Rustfri, og Jan blev genansat.

Det er en af de meget positive historier, der opstår ved brug af mentorordninger. Jan havde faktisk haft to mentorer - én på cykelværkstedet og én i Rustfri Stål. Med den opbakning og omsorg lykkedes det at få vendt den selvdestruktive adfærd til en udadvendt afholdt medarbejder. – Det er en rigtig solstrålehistorie!

I 2008 havde Mentorprojektet 18 ledige tilknyttet en mentor. Ud af de 18 kom 15 i ordinært arbejde og 1 i beskyttet arbejde. Og det må siges at være et meget flot resultat, da målgruppen ofte har massive problemer ud over ledighed.

I snit er det ca. 50 % af de ledige, der er kommet i fast arbejde.

Mentorprojektet har afholdt 5 kurser for medarbejdere i private og offentlige virksomheder. Der er uddannet 42 mentorer heraf 30 fra private virksomheder. Mentorerne kommer fra 19 forskellige virksomheder fordelt på små, mellemstore og store virksomheder.

Siden 2007 har der jævnligt været afholdt netværksmøder, hvor mentorerne har udvekslet erfaringer og fået supplerende informationer.

Det er helt afgørende at have et tæt samarbejde mellem Jobcenter, virksomhed og andre samarbejdspartnere, hvis indsatsen skal bære frugt. Der skal være et klart afgrænset formål. Og alle deltagende parter skal vide, hvad de skal yde til projektet.

Når der bliver opstillet klare mål, og tydelige retningslinjer, er erfaringen, at virksomhederne gerne vil med på banen og engagere sig socialt. – Det er et godt brand at skilte med social ansvarlighed.

Jeg ved, at Jobcenter Lolland gennem vores virksomhedskonsulenter har mange gode og konstruktive samarbejder med vore lokale virksomheder. Og det lykkes næsten dagligt at få ledige med andre problemer end ledighed ud i vores virksomheder. Men det er bestemt ikke alle virksomheder, der har en uddannet mentor.

Der er ingen tvivl om, at det vil være en stor hjælp for den enkelte virksomhed at uddanne en mentor. Udover at mentoren kan hjælpe konkret ved rekruttering af nye medarbejdere, får virksomheden samtidig en ressourceperson, der kan håndtere andre kritiske situationer på virksomheden.

Det vil jo være et ønskescenarium, hvis de virksomheder, der uddanner en mentor, så ansætter en borger eller flere, der lige mangler en hjælpende hånd til at begå sig på arbejdspladsen og udføre samme opgaver som de andre medarbejdere – med andre ord tager et socialt ansvar.

Det vil skabe luft i virksomhederne. Og det vil gøre det muligt at opkvalificere én eller flere medarbejdere. Måske er det lige det, der afgør, om den enkelte virksomhed får ordren, eller nu kan byde ind på opgaver, der ikke før var mulige. Medarbejderne er blevet opkvalificerede og vil nu være i stand til at løse nye opgaver.

Tænk - hvis mange virksomheder, ville handle sådan. Det ville virkelig rykke. Det ville trække endnu flere virksomheder til Lolland, fordi Lolland ville blive kendt for at være det sted, hvor arbejdskraften ved fælles hjælp er blevet opkvalificeret.

Men lige nu er der allerede 19 virksomheder, som har uddannet flere mentorer. Og der er 11 virksomheder, der står på spring til at få uddannet flere mentorer. Virksomhederne har taget godt imod mentorordningen, og forhåbentlig vil endnu flere virksomheder blive inspireret til at følge efter.

Men hvordan kommer vi så videre?

Jobcenter Lolland vil i den nærmeste fremtid komme med et nyt tilbud til virksomhederne, der vil gøre det mere smidigt for dem at samarbejde med Jobcentret. Det bliver dermed lettere for virksomheden at have et socialt engagement.

Det nye tiltag hedder Virksomhedsservice, og det skal være lige til at gå til!

Det er en ordning, der gør det administrativt lettere for virksomhederne for eksempel at ansætte nye medarbejdere i jobs på særlige vilkår.

Virksomhedsservice yder også hjælp til virksomhederne, hvis de har brug for rådgivning i situationer, hvor en medarbejder er sygemeldt i længere tid, og derudover kan der være tale om afklaring af arbejdsevne, fleksjob eller andre tiltag.

Jeg vil opfordre virksomheder, der ønsker viden om ordninger og støttemuligheder, til at kontakte virksomhedsservice i Jobcenter Lolland, der vil være klar til at hjælpe og rådgive virksomhederne bedst muligt.

Virksomhederne skal ikke være socialkontor, Lolland Kommune er med på banen. Vi skal tage et fælles ansvar!

Et mentorprojekt er en satsning, der betaler sig – også på det menneskelige plan, - når erfarne medarbejdere introducerer nyansatte og skaber rummelighed på arbejdspladsen.

Lolland Kommune vil med Jobcenter Lolland med glæde være en konstruktiv medspiller for vores lokale virksomheder, der vil medvirke til at løfte den store opgave:

At gøre Lolland Kommune til det sted i landet, hvor virksomhederne har udviklet det største sociale engagement til gavn for hele vores lokale samfund.

Om samarbejdet mellem Lolland kommune og virksomhederne (2)

v/ direktør Henrik Lindrup Jensen, Rustfri DK A/S

- **Virksomheden Rustfri DK består af:**

- 4 selskaber i Danmark.
- 2 selskaber i Letland.
- Familieejet gennem mere end 60 år.
- Beskæftiger ca. 75 ansatte i Danmark og 40 i Letland.

- **Virksomhedens kompetencer:**

- Tyndplade, alm. stål, rustfri stål, aluminium.
- Stans, pres, metaltryk, svejs, slib og polering.
- Montage, pak, lager og logistik.

- **Kundesegment:**

- Design og interiør.
- Belysning.
- Storkøkkener, catering og lign.

- **Medarbejdere:**

- Primært ufaglærte, både i Danmark og Letland.
- Bred sammensætning, alder og køn.

- **Socialt ansvar:**

- Lang tradition for samarbejde med kommune
 - Flexjobsordninger.
 - Løntilskudsordning.
 - Personlig assistance.
 - Mentorordninger.
 - Beskyttet beskæftigelse.
 - Arbejdsprøvninger.
- Flexjobsordninger.

- Vi har i mere end 10 år haft medarbejdere i forskellige flexjobsordninger.
 - Medarbejdere får fuld løn på nedsat tid og/eller funktion.
 - Virksomheden får refusion på mellem 1/2 - 2/3.
 - Pt. 9 ansatte på denne ordning.

- Løntilskudsordning.

- Pt. en ansat i løntilskudsordning, grundet manglende sprogkendskab.
- Sammenkædet med mentorordning.

- Personlig assistance.

- Pt. en ansat med personlig assistance, grundet indlæringsvanskeligheder.
- Sammenkædet med flexjobsordning.

- Mentorordning.

- Pt. 4 forskellige mentorordninger, knyttet op på personer og på virksomhedscenter.
- Fastansatte medarbejdere med kursus og erfaring som mentorer.

- Beskyttet beskæftigelse.

- Pt. 2 personer ansat efter reglerne og beskyttet beskæftigelse. Dette er en aftale med Projekt Job-Nøglen, en del af Social- og psykiatrisektoren i Lolland Kommune.
 - Personerne får en særlig aftalt løn og arbejdstid/funktion.
 - Virksomheden får en fast aftalt refusion.

Mentorprojektet på Lolland

- Arbejdsprøvnings.
 - Samarbejdsaftale med Lolland kommune (Jobcenter).
 - Primært match 4 og 5.
 - Sygedagpenge.
 - Samarbejdsaftale med Lolland kommune.
 - Fast antal praktikpladser til rådighed.
 - Fast tilknyttet kontaktperson i Jobcentret.
 - Fast tilknyttet mentor i Virksomhedscentret
 - Årlig genforhandling af samarbejdsaftalev
 - Samarbejdsaftalens partnere
 - Lolland kommune (Jobcenter).
 - Faglige organisationer (3F).
 - Virksomheden.
 - Socialt ansvar:
 - Integration i virksomheden.
 - Alle behandles ens.
 - Krav (mødetid, fravær, sygdom).
 - Forventninger (fremtræden, engagement).
 - Virksomheden (personalehåndbog, frokost og andre sociale tiltag).
 - Mentors rolle.
 - Sikre en god indgang til virksomheden.
- Støtte for den enkelte person.
 - Kontakt til kommunen og sagsbehandler.
 - Hjælp og vejledning.
 - Løbende opfølgning.
 - Afsluttende evaluering.
- Gør vi en forskel eller hvad?
 - Vores mål er, at dette skal være en succes for alle parter.
 - Vi skal bidrage med, at den enkelte ”løftes” til et højere niveau, og gerne blive arbejdsmarkedsparat.
 - Vi har selv som virksomhed ansat mange i årenes løb, der har været i praktik. Til dato i år har vi ansat 3 medarbejdere.
- Hvad skal der til (virksomheden).
 - Skabe nogle rammer, der kan rumme praktikanterne
 - Beliggenhed?
 - Individuelle mødetider og lign.
 - Stil krav til praktikanterne.
 - Vis nærvær og tillid.
 - Samarbejde med kommunens kontaktpersoner.
- Hvad skal der til (kommunen).
 - Vær engageret.
 - Hurtig sagsbehandling.
 - Følg op.
 - Stil krav, især til de unge.
 - Pisk eller gulerod?

Rustfri DK: social ansvarlig, men ikke social kontor!

Når ledige fra match 4 og 5 skal på arbejdsmarkedet – Hvad virker ? (1)

v/ **Britt Flamgaard, jobcenterchef**

Den store gruppe af personer, som er udenfor arbejdsmarkedet, og som er vor arbejdskraftreserve, gør det nødvendigt at inddrage virksomhederne i en aktiv beskæftigelsespolitik. Der har fra den gruppe været en stor tilgang til førtidspension, og det er et både socialt og samfundsøkonomisk problem. Der sættes mere og mere fokus på, hvorledes vi i DK kan undgå den vedvarende høje tilgang til gruppen af førtidspensionister, og specielt nu, hvor ungdomsårgangene er små og afgang fra arbejdsmarkedets seniorer til efterløn og pension forventes at blive meget stor. Så hvordan og i hvilken udstrækning man kan inddrage virksomheder i indsatsen for at hindre nedslidning og udstødning af de udsatte grupper og integrere allerede udstødte. Her finder jeg, at mentorordningen er en af de værktøjer, som er et stort aktiv i vore bestræbelser på at hindre udstødning og samtidig integrere de borgere på arbejdsmarkedet, som har ringe eller ingen erfaring derfra. Der er mange interessenter i og omkring de ordninger, som ligger i lab og las-loven, og jeg vil her fremhæve nogen af de årsager til, at alle burde være interesseret i noget, som giver god mening, fordi:

- **Glæde hos den enkelte.** Virksomheder som åbner deres virksomhed for udsatte ledige, fremhæver den personlige tilfredsstillende ved at se borgeren udvikle sig til kompetente medarbejdere med selvværd.
- **Loyale medarbejdere.** Erfaringer viser, at hvis borgere kommer i arbejde via ordningerne, bliver de meget loyale medarbejdere for virksomheden.
- **Udfordring til ledelsen.** Mange ledere opfatter det som meningsfuldt at få

det bedste ud af alle medarbejdere og se ressourcer hos alle.

- **Langsigtet rekruttering.** I en tid, hvor arbejdskraften bliver eller er en mangelvare, er mange virksomheder villige til at investere i oplæring og tålmodighed i nye medarbejdere.
- **Uløste opgaver løses.** En borger kan udføre mindre opgaver, som det ikke hænger økonomisk sammen, at de øvrige medarbejdere løser.
- **Social ansvarlighed.** Virksomheden fremstår som socialt ansvarlig, både over for potentielle medarbejdere, kunder og lokalsamfundet.
- **Ansvar for lokalsamfundet.** God forretningsførelse og socialt ansvar hænger sammen. For trivsel på arbejdspladsen og positiv udvikling i lokalsamfundet smitter af på virksomhedens muligheder på markedet.

Hvordan skal virksomhederne tackle udfordringen, der ligger i at tage socialt ansvar?

- **Se realistisk på rummelighed.** Ikke alle virksomheder egner sig til at rumme socialt udsatte. Inden I kaster jer ud i udfordringen, skal I konkret overveje, hvordan det kan give mening for både virksomheden og den ledige.
- **Gør en ekstra indsats.** Et meningsfuldt forløb forudsætter, at virksomheden investerer tid og ressourcer i pro-

jektet, og at der er opgaver som borgeren kan varetage.

- **Vær tålmodig.** Mange borgere har været uden for arbejdsmarkedet i mange år og kræver overbærenhed og tålmodighed fra kolleger og ledelse.
- **Inddrag kollegerne.** Ledelsen skal gå forrest. Men det er vigtigt, at der er opbakning blandt medarbejderne, som i det daglige skal hjælpe borgeren med at få fodfæste i virksomheden.

Det er her, mentorordningen folder sig ud i sin fulde kraft og betydning, den er også en vigtig bestanddel i det nye værkstøj som kommunen er ved at tage i brug, nemlig Virksomhedscentre, der oprettes på og i samarbejde med den enkelte virksomhed.

Umiddelbart burde alle parter være interesserede i at løse opgaven. Samfundet vil kunne spare mia. af kroner på overførselsindkomstkontoen. Virksomhederne kunne fastholde deres arbejdskraft og rekruttere nye medarbejdere fra et øget arbejdsudbud ved, at allerede udstødte kunne tilbageføres til en aktiv tilværelse på arbejdsmarkedet. Det er bl.a. nogle af de tanker der ligger bag den nye sygedagpengereform, hvor der netop er sat fokus på at virksomhederne skal være mere aktive i forhold til arbejdsmiljø og sygefravær herunder fastholdelse af medarbejdere.

Altså virksomhederne har et internt og eksternt ansvar:

- Arbejdsfastholdelse eller virksomhedens interne sociale ansvar over for egne medarbejdere.
- Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller virksomhedens eksterne ansvar i forhold til samfundet

Med ”socialt ansvar” forstås i begge tilfælde, at virksomheden betragter sig som en del af et samfund og derfor må tage del i og ansvar for grupper af lønmodtagere, der har svært ved at fastholde deres position på arbejdsmarkedet eller blive fuldt integreret på markedsvilkår. I beskæftigelsespolitisk forstand er virksomhederne en vigtig og uundværlig aktør, hvis vi fortsat udøver en forebyggende indsats imod nedslidning og udstødning af arbejdskraft, eller hvis personer med nedsat arbejdsevne skal integreres på arbejdsmarkedet.

Der kan dog opstå et dilemma, som det er vigtigt at få sat fokus på nemlig:

En samtidig opfyldelse af disse partsinteresser forudsætter imidlertid, at virksomhederne har et incitament til at påtage sig et socialt ansvar.

Men er det rationelt for private virksomheder, der fungerer på markedsvilkår, at involvere sig i projekter, der indebærer et ”socialt ansvar”, ved siden af det økonomiske ansvar overfor f.eks. aktionærer? Kan et økonomisk ansvar overfor virksomhedens drift og indtjening kombineres med et socialt ansvar over for virksomhedens ansatte og lokalsamfundets udstødte grupper???? Vanskeliggør det A-kassernes mulighed for at få deres medlemmer tilbage på arbejdsmarkedet, eller er det en win-win situation for alle parter.

Når ledige fra match 4 og 5 skal på arbejdsmarkedet – Hvad virker ? (2)

v/ Jess Hansen, formand for 3F Lolland

Vi har den helt grundlæggende holdning, at noget af det værste der kan ske for et menneske, det er at blive sat uden for det sociale fællesskab – at blive sat uden for – uden opgaver – uden indflydelse – uden for det kollegiale fællesskab, der er på en virksomhed.

Vi er af den grundlæggende opfattelse, at det at have et arbejde er løsningen på mange problemer!

Redskaber og metoder

Det ligger lige til højrebenet: Brug os!

- Brug fagforeningen.
- Tillidsrepræsentanten.
- Personalets kontaktperson, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant (det er der på de fleste virksomheder).
- Den faglige klub.
- Samarbejdsudvalget
- Inddrag medarbejderne.

De flestes forventninger til os er (stadigvæk), at vores rolle er kontrollerende, men vi vil gerne være med – vi vil hellere være en aktiv medspiller, frem for modspiller.

Og jeg kan betro Jer, at vi faktisk er bedre end vores rygte!

Det er klart, at vi fortsat vil påse, at regler om nettoudvidelse / merbeskæftigelse af arbejdskraften på den pågældende virksomhed overholdes, som beskrevet i lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Der skal være et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud.

Personer med løntilskud må altså ikke udføre arbejde på bekostning af ordinært ansatte.

Men når det er sagt, så vil jeg også gerne understrege, at vi som faglige organisationer også har et medansvar for at sikre alle vores medborgere beskæftigelse – også dem i matchgruppe 4 og 5.

Et ansvar som vi også forventer at erhvervslivet påtager sig!

Brug os

Det er vigtigt, at vi ikke går skævt af hinanden allerede i den indledende og forberedende fase.

I min fagforening har vi tidligt gjort os erfaringer, bl.a. da fleksjobordningen blev indført. Vi har ansat en medarbejder, der primært beskæftiger sig med opgaver omkring det rummelige arbejdsmarked og vi har på et tidligt tidspunkt ”filet hjørner af” i forhold til vores kommunale samarbejdspartner.

Tidligt afholdt vi en konference for vores tillidsrepræsentanter om fleksjobordningen: ”Hvad er det her for noget? Tager de vores arbejde? Hvem kommer, og hvad er vores opgave og rolle blandt medarbejderne? Tag godt imod dem”.

Det har givet os gode erfaringer på et tidligt tidspunkt, og i dag har vi faktisk en fleksjobklub med ikke mindre end 85 medlemmer.

På et tidligt tidspunkt spurgte vi dem, om de var blevet godt modtaget derude. Vi spurgte i forventning om – at i hvert fald nogle – ville svare, at de havde problemer, men alle svarede, at de var blevet godt modtaget og at deres største problemer var dem selv!

Mentorprojektet på Lolland

Det var nemt at tage for hårdt fat – det var nemt at glemme, at der altså er en årsag til, at man er visiteret i fleksjob.

Det kan altså lykkes – og det kan det også med mentorordningen.

Brug os om nødvendigt som medspiller i forhold til indgangen på virksomheden. I kan være sikre på, at vores medlemmer vil henvende sig til os, hvis der er usikkerhed, og det er ærgerligt og ikke befordrende for opgaven, hvis tilgangen bliver skæv.

Det er i øvrigt også beskrevet i lov om aktiv beskæftigelsesindsats, ”at spørgsmålet skal have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte”.

Brug tillidsrepræsentanten – brug medarbejderrepræsentanterne

Inddrag medarbejderne i det forberedende arbejde – og frem for alt: sørg for en god information – hellere for meget information end for lidt.

I projektbeskrivelsen til Lolland kommunens mentorprojekt er der tre små afsnit, som er beskrevet rigtig godt, og jeg vil tillade mig at gøre disse ord til mine:

Ledelse og mentor

For mange medarbejdere er mentorrollen en ny opgave. De har derfor behov for, at ledelsen er:

- opmærksom og anerkendende
- tager en klar ledelsesfunktion i forhold til nye medarbejdere

- har tæt dialog med mentorerne om opgaverne
- informerer om og legitimerer mentorrollen på arbejdspladsen.

Erfaringer viser, at især mellemledere tager mentoruddannelsen for at fungere som mentor.

Valg af mentorerne

Ved valg af mentorer lægges vægt på, at mentoren:

- er respekteret indenfor virksomheden
- kan instruere
- værner om fortrolighed
- kender arbejdspladskulturen
- har indlevelsesevne og er engageret
- er imødekommende
- er lyttende og igangsættende
- kan følge en kollega i det daglige arbejde

Virksomheden vinder ved

- grundig introduktion af den nye medarbejder
- formidling af arbejdspladskulturen
- videndeling
- engagerede medarbejdere
- nye udviklingsmuligheder for de ansatte
- mulighed for at teste medarbejdernes lederevner

Hvis virksomheden iagttager disse gode råd og hvis virksomhedens medarbejdere inddrages, sådan som jeg har skitseret det, så vil der være store chancer for, at mentor-ordningen kan blive en succes.

Når ledige fra match 4 og 5 skal på arbejdsmarkedet – Hvad virker ? (3)

v/ Brian Hansen, fabrikschef, Styrolit

Styrolit har næsten kun ansat bistandsklienter i årene 2005-07, da byggebranchen kogte over. Der var ingen problemer med at finde kvalificeret arbejdskraft i denne periode, hvor det kneb meget for andre.

På Styrolit har der været 18 bistandsklienter på prøve, og af dem fik 16 fast arbejde efter 14 dages praktik. Dette foregik i perioden 2006-07 og skete igennem Daghøjskolen ved Kåre Rasmussen, som hovedsageligt fik klienterne fra Nakskov og Maribo Kommune. Nogle af dem er stadigvæk ansat, og andre har søgt over i andre brancher. Nogle få er blevet fyret p.g.af finanskrisen, da Styrolit samlet har fyret 17 mand siden 2008.

men se det som hjælp til selvhjælp, da vi om nogle år får problemer med at finde arbejdskraft p.g.af store årgange går på pension.

Det vil være synd, hvis man ikke videreføre mentorprojektet, da det har været en gevinst for alle. Der er for få store virksomheder som er med.

Det er vigtigt at man får folk ind med hjertet på rette sted, til at få de svage grupper ind på arbejdsmarkedet. Det er ikke altid tilfældet, når man bruger konsulentfirmaer. Derfor bør Jobcenteret lave disse projekter internt.

Man skal ikke bruge penge som argument for at tage bistandsklienter ind i sin virksomhed,