



Oktober 2011



Vil du vide mere  
så kontakt  
Direktør  
Mette Rønnau  
8620 8360  
mer@cabiweb.dk  
cabiweb.dk/metteronnau

## Vi har brug for et mere rummeligt arbejdsmarked!

I løbet af sommeren kom der en deprimerende nyhed. En rapport fra Arbejdsmarkedsstyrelsen viste nemlig, at et løntilskudsjob i det offentlige ikke fører ledige tættere på job. Faktisk har det den stik modsatte effekt og forlænger ledighedsperioden.

Det siger sig selv, at det er en forkert udvikling, og det kan og skal gøres bedre. Hvis vi skal skabe et arbejdsmarked, hvor der er plads til alle, så kræver det, at lederne – offentlige såvel som private – tager et ansvar og er med til at give lidt mere plads.

For vi har brug for et mere rummeligt arbejdsmarked. 435.000 mennesker i den arbejdsdygtige alder står i dag uden for arbejdsmarkedet. Og så har vi ikke engang talt de 246.000 førtidspensionister og de 54.000 fleksjobbere med. Faktisk er antallet af personer på offentlig forsørgelse knap 900.000, når alt er talt med.

Det koster rigtig, rigtig mange penge. Penge, som virksomheder og almindelige borgere er med til at betale over skatten. Derfor er det i alles interesse at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

### Konkret handler det om at:

- rekruttere medarbejdere, som måske ikke kan yde 100 procent fra dag ét.
- fastholde medarbejdere, som er syge, og som på anden vis ikke kan præstere, som de plejer.
- forebygge ved at indrette virksomheden, så medarbejderne kan præstere optimalt.

CSR People Prize er lige blevet uddelt til Pressalit og Altan.dk, som virkelig går forrest og gør arbejdsmarkedet rummeligt. De tjener som inspiration.

### Med venlig hilsen

Direktør Mette Rønnau

LEDERER

### Dette nummer

Leder	1
Hver anden kommune bruger sociale klausuler	2
Nyt idékatalog: Vejen til arbejdsmarkedet for unge med mentale helbredsproblemer	3
Nydanskere får hjælp til at blive selvstændige	4
Hver anden kender til mobning på arbejdspladsen	5
Nyt værktøj: Få overblik og sæt mål for dit sociale ansvar	6
Ny pjeces: Job og handicap - brugen af de virksomhedsrettede ordninger	7
Her må du gerne være Spørge-Jørgen	8
CSR People Prize går til Altan.dk og Pressalit	8

## De vigtigste nyheder om det rummelige arbejdsmarked!

Tilmeld dig CABi's nyhedsmail for jobcentre eller virksomheder. Så er du sikker på at være opdateret på seneste nyt om socialt engagement og det rummelige arbejdsmarked.

Du får værktøjer, lovstof og tips om nye udgivelser direkte i indbakken hver 14. dag.

Tilmeld dig på [www.cabiweb.dk/nyhedsmail](http://www.cabiweb.dk/nyhedsmail)



Oktober 2011



Vil du vide mere  
så kontakt  
Forretnings-  
udviklingschef  
Peter Rosendal  
Frederiksen  
Tlf.: 8620 8532  
prf@cabiweb.dk  
[cabiweb.dk/peterfrederiksen](http://cabiweb.dk/peterfrederiksen)

//

**"Kommunerne siger, at leverandørerne ofte er meget engagerede i at bidrage til nærmiljøet, og at de gerne vil tage et socialt ansvar. Det er selvfølgelig positivt, hvis vejen allerede er banet, så det ikke er lovkrav, der får virksomhederne til at være socialt engagerede."**

*Peter Rosendal Frederiksen,  
forretningsudviklingschef*

## Hver anden kommune bruger sociale klausuler

**Over halvdelen af landets kommuner bruger sociale klausuler, når de udliciterer opgaver, og endnu flere overvejer at følge efter. Det gør de for at sikre, at leverandøren tager sociale hensyn i opgaveløsningen, viser en kortlægning fra CABI.**

Hvis en virksomhed vinder en større opgave hos en kommune, er der en vis sandsynlighed for, at kommunen samtidig stiller krav til, at leverandøren ansætter elever, lærlinge eller ledige med andre problemer ud over ledighed.

En kortlægning, som CABI har lavet for VFSA - Virksomhedsforum for Socialt Ansvar, som 78 af landets 98 kommuner har svaret på, viser nemlig, at 54 procent af kommunerne anvender sociale klausuler i udbud. Og 58 procent af de resterende overvejer at bruge dem ved fremtidig opgaveløsning.

Formålet med klausulerne er at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt, og sociale klausuler betyder, at den leverandør, der skal løse opgaven for kommunen, samtidig skal påtage sig en social opgave af en nærmere defineret art.

### Især krav til arbejdsmiljø

CABI's kortlægning viser desuden, at kommunerne via de sociale klausuler især stiller krav til, at leverandøren har en personalepolitik og arbejdsmiljøpolitik. Det kræver halvdelen af de adspurgte kommuner.

Derudover stiller 45 procent krav til, at virksomheden ansætter lærlinge eller praktikanter, og 35 procent vil have, at der bliver ansat ledige på særlige vilkår. Det kan fx være langtidsledige eller personer med andre problemer ud over ledighed.

"Kortlægningen viser, at der er mange kommuner, som har taget de sociale klausuler til sig, og de bruger dem typisk

på større opgaver. Men når vi spørger kommunerne, kan vi også se, at der er barrierer, som får nogle kommuner til at tøve," siger forretningsudviklingschef hos CABI, Peter Rosendal Frederiksen, som har stået for kortlægningen.

Først og fremmest skal politikerne i de enkelte kommuner tage beslutningen om, at sociale klausuler skal bruges, og dernæst skal indsatsen koordineres i kommunen. Det er to af de væsentligste faktorer, som skal på plads, hvis flere kommuner skal bruge sociale klausuler, viser kortlægningen.

### Mange virksomheder gør det allerede

"De mindre kommuner siger i kortlægningen, at det ikke er lige så relevant for dem som for store kommuner, fordi opgaven skal have et vist omfang, før de vil bruge sociale klausuler, og der er også flere, der mener, at uklare regler og omfattende lovgivning er en barriere," siger Peter Rosendal Frederiksen.

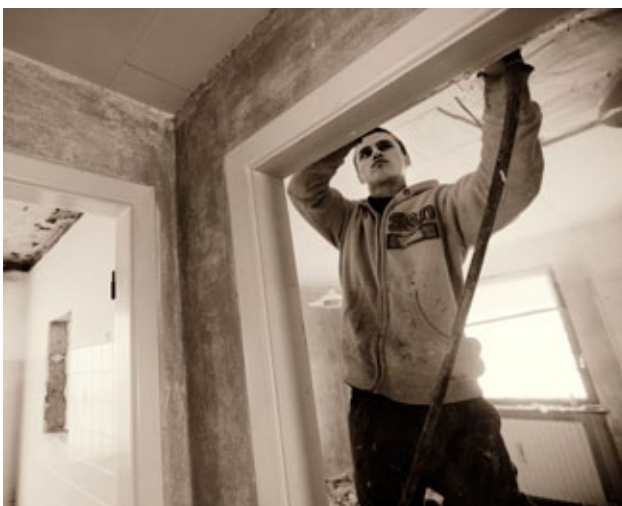
Her kan mere dialog med andre kommuner om brugen af klausulerne være et skridt til at komme klarhederne til livs. Derudover er det vigtigt, at brancheforeningerne og virksomhederne inddrages i dialogen. Og netop virksomhederne viser da også selv interesse for at tage et socialt ansvar, fortæller flere af kommunerne i undersøgelsen.

"Kommunerne siger, at leverandørerne ofte er meget engagerede i at bidrage til nærmiljøet, og at de gerne vil tage et socialt ansvar. Det er selvfølgelig positivt, hvis vejen allerede er banet, så det ikke er lovkrav, der får virksomhederne til at være socialt engagerede," siger Peter Rosendal Frederiksen.

**Du kan finde hele kortlægningen på [www.vfsa.dk](http://www.vfsa.dk)**

**Få helt styr på, hvad loven siger om sociale klausuler på [www.cabiweb.dk/lovstof](http://www.cabiweb.dk/lovstof)**

**Alle regler for udbud finder du på [www.udbudsportalen.dk](http://www.udbudsportalen.dk)**



Arkivfoto



Oktober 2011



Vil du vide mere  
så kontakt  
Markedsleder  
Mette Skou Rasmussen  
Tlf.: 8675 6586  
msr@cabiweb.dk  
[cabiweb.dk/metteskou](http://cabiweb.dk/metteskou)

//

**"Idéen er, at vi sikrer, at en større del af denne målgruppe kommer ud på arbejdsmarkedet. Flere og flere unge får tilkendt førtidspension. Tanken er at undgå denne udvikling for så mange som muligt."**

*Mette Skou Rasmussen, markedsleder*

## Nyt idékatalog: Vejen til arbejdsmarkedet for unge med mentale helbredsproblemer

**I et nyt online idékatalog får jobcentre her og nu-viden om metoder til indsatsen over for unge med mentale helbredsproblemer.**

Flere og flere unge får tilkendt førtidspension, og det skyldes primært psykiske lidelser. Det har store omkostninger både samfundsøkonomisk og ikke mindst for den enkelte unge. Derfor er der brug for en styrket indsats for at få vendt udviklingen.

Erfaringer viser, at de psykiske helbredsproblemer ofte kan helbredes med en effektiv behandling og derfor ikke nødvendigvis behøver at skubbe de unge ud af arbejdsmarkedet.

Derfor har CABi udviklet et idékatalog til jobcentre, som er gratis tilgængeligt på [www.cabiweb.dk/ungeogmentalhelbred](http://www.cabiweb.dk/ungeogmentalhelbred). Idékataloget er udviklet i forbindelse med et større projekt finansieret af Beskæftigelsesrådet under Arbejdsmarkedstyrelsen.

### Et værktøj til indsatsen

Jobcentrene er omdrejningspunktet i indsatsen over for unge med psykiske lidelser, og jobcentermedarbejdernes arbejde er vigtigt for at ændre den negative udvikling med udstødning af denne gruppe borgere.

CABi har udviklet idékataloget, som skal formidle viden, metoder, rammebetingelser og organiseringsmuligheder til indsatsen på området.

"Idékataloget præsenterer konkret viden om metoder, som er afprøvet over for målgruppen, og giver dermed jobcentrene inspiration til både at iværksætte egne initiativer og initiativer i samarbejde med andre sektorer og aktører," siger Mette Skou Rasmussen, CABi's markedsleder for viden til jobcentre.

Kataloget retter sig mod målgruppen af 15 til 40 årige med mentale helbredspro-

blemer. Målgruppen dækker både over unge med diagnosticerede psykiske lidelser og unge med lettere psykisk sårbarhed. Ofte er der tale om personer i matchgruppe 2 og 3, som lider af depression, ADHD, kognitive problemer eller karakterafvigelse.

Idékataloget indeholder også et overblik over en række relevante støtteordninger inden for beskæftigelseslovgivningen, uddannelseslovgivningen og serviceloven, som giver muligheder for at tilknytte støttepersoner til yngre borgere med mentale helbredsproblemer. Derfor ser Mette Skou Rasmussen idékataloget som et godt værktøj.

"Vores erfaring er, at det kan være svært at finde rundt i disse støtteordninger. Nogle af ordningerne er ikke kendte for mange og bliver dermed ikke anvendt. Derfor giver vi dette overblik over de relevante støtteordninger inden for området," siger hun.

### Psykiske lidelser og deres betydning for jobmulighederne

Derudover giver idékataloget viden om de mest almindelige psykiske lidelser, som jobcentermedarbejderne kan møde hos borgerne. Her kan du læse om hver enkelt lidelse og dens betydning for borgerens jobmuligheder. Det er vigtigt for jobcentermedarbejderne at kende til de unges lidelser, så den enkelte unge kan støttes i en bæredygtig vej ud på arbejdsmarkedet eller i uddannelse.

"Idéen er, at vi sikrer, at en større del af denne målgruppe kommer ud på arbejdsmarkedet. Flere og flere unge får tilkendt førtidspension. Tanken er at undgå denne udvikling for så mange som muligt. Idékataloget har samlet viden og inspiration, som kan være en hjælp til at styrke indsatsen på området," siger Mette Skou Rasmussen og opfordrer til at benytte det nye værktøj.

**Download idékataloget på**  
[www.cabiweb.dk/ungeogmentalhelbred](http://www.cabiweb.dk/ungeogmentalhelbred)

**Du kan også finde inspiration på**  
[www.tidlig-aktiv-indsats.dk](http://www.tidlig-aktiv-indsats.dk)



Arkivfoto



Oktober 2011



Vil du vide mere  
så kontakt  
Centerleder Etnisk  
Erhvervsfremme  
Mette Boel  
Tlf.: 8734 5776  
mb@etniskerhvervs  
fremme.dk

//

**"Der er ikke den store tradition for, at man i jobcentret hjælper folk i gang med at starte deres egen virksomhed. Men det her er en interessant model for jobcentret at arbejde med, fordi det kan få nogle væk fra ledighed og gøre dem selvforsørgende."**

Mette Boel, centerleder



Arkivfoto

## Nydanskere får hjælp til at blive selvstændige

**Jobcentrene viser i stigende grad interesse for at hjælpe nydanskere til at blive selvstændige, men hvordan rådgiver man om det? Den opgave kan jobcentrene få hjælp til fra videnscenteret Etnisk Erhvervsfremme.**

Flere og flere af landets jobcentre viser ifølge videnscenteret Etnisk Erhvervsfremme interesse for at hjælpe nydanskere i gang med deres egen virksomhed. Det er en god metode til at få nydanskere væk fra ledighed og i job. Jobcentrene mangler dog ofte erfaringen i at rådgive om virksomhedsstart.

Det kan de dog få hjælp til fra Etnisk Erhvervsfremme, der dels er et nationalt videnscenter med base i Aarhus, og dels en vejledningstjeneste i seks byer, hvor jobcentrene og andre professionelle kan hente gratis rådgivning om nydanskere og beskæftigelse.

"Der er ikke den store tradition for, at man i jobcentret hjælper folk i gang med at starte deres egen virksomhed. Men det her er en interessant model for jobcentret at arbejde med, fordi det kan få nogle væk fra ledighed og gøre dem selvforsørgende," siger Mette Boel, centerleder for Etnisk Erhvervsfremme.

### Samarbejde om uddannelse

"Vores rådgivere er eksperter i virksomhedsudvikling og kan måske se nogle muligheder, som jobcentermedarbejderen ikke er opmærksom på," siger Mette Boel.

Og rådgivningen til jobcenteret kan foregå på flere måder. Et jobcenter henvendte sig fx til Etnisk Erhvervsfremmes vejleder i kommunen, fordi de havde en ledig nydansker, som gerne ville starte egen virksomhed. Jobcentret var dog i tvivl om, hvorvidt det var en god ide.

"I det tilfælde kan jobcentret og vores vejledere samarbejde om at sammenstykke et uddan-

nelsesforløb for nydanskeren med henblik på at starte virksomhed i det lange løb. For måske er det uddannelse og praktik, der i første omgang skal til," siger Mette Boel.

### Ansatte springer ud som selvstændige

En anden model, der skal hjælpe nydanskere i gang med egen virksomhed, er en slags franchise-ordning, hvor medarbejderne i en virksomhed coaches til med tiden selv at springe ud som selvstændige erhvervsdrivende. Den model har rengøringsvirksomheden Smart Rengøring i Slagelse benyttet sig af.

Det foregår på den måde, at medarbejderne hos Smart Rengøring får ansvar på arbejdspladsen, og hvis de viser interesse for at blive selvstændige, bliver de løbende opkvalificeret, så de til slut kan stå på egne ben.

Når en medarbejder starter egen virksomhed, bliver det som associeret under Smart Rengøring, der tager sig af bogføring, momsregnskab og andre administrative opgaver, som kan være en barriere for at springe ud som selvstændig.

Smart Rengøring har fået hjælp til at udvikle deres forretning af Etnisk Erhvervsfremmes konsulent i Slagelse, og konceptet med associerede virksomheder kan også bruges af andre brancher.

"Det er ikke sådan, at konceptet her kun kan bruges af Smart Rengøring, og vi håber på, at der er andre virksomheder og brancher, som synes, at det her kunne være en spændende måde at drive forretning på," siger Mette Boel.

**Se, hvad du kan bruge Etnisk Erhvervsfremme til på [www.etniskerhvervsfremme.dk](http://www.etniskerhvervsfremme.dk)**

**Se, hvordan du introducerer nydanskere til dansk arbejdspladskultur på [www.cabiweb.dk/arbejdspladskultur](http://www.cabiweb.dk/arbejdspladskultur)**



Oktober 2011



**Vil du vide mere**  
så kontakt  
Chief of Staff, PID  
Mette Nørlem  
Tlf.: 8621 6111  
mn@pid.dk

//

**"Med en mobbepolitik i hånden er det nemlig legalt at tale om et ellers tabubelagt emne, og samtidig har man dermed også værktøjer til at gribe ind over for mobbere."**

*Mette Nørlem, Chief of Staff, PID*

## Hver anden kender til mobning på arbejdspladsen

**Mobning er stærkt udbredt på danske arbejdspladser, viser en undersøgelse fra PID – Personalechefer i Danmark, som opfordrer virksomhederne til at tage fat om problemet.**

Næsten 50 procent har oplevet, at en medarbejder eller leder er blevet mobbet. Det viser en undersøgelse, som PID – Personalechefer i Danmark har lavet blandt sine medlemmer. Det er et nedslående tal, mener Mette Nørlem, Chief of Staff og erhvervsjuridisk rådgiver i PID. Hun opfordrer virksomhederne til at se på problemet.

"Det svarer jo til, at hver anden kender til en person, der har fået ødelagt eller forværret sit arbejdsliv. Disse tal fortæller med al tydelighed, at det er et emne, vi bør sætte fokus på," siger Mette Nørlem.

Undersøgelsen viser samtidig, at kun 29 procent af virksomhederne i undersøgelsen har en nedskreven mobbepolitik. Og det er et godt sted at starte, hvis man vil tage livet af mobningen og forbedre arbejdsmiljøet.

### Få en politik og grib ind

En mobbepolitik kan være et godt værktøj, hvis man gerne vil tage hul på emnet mobning.

"Med en mobbepolitik i hånden er det nemlig legalt at tale om et ellers tabubelagt emne, og samtidig har man dermed også værktøjer til at gribe ind over for mobbere," siger Mette Nørlem.

Inox Stål ligger i Ry ved Silkeborg. Det er en virksomhed, der beskæftiger sig med indkøb og salg af stål samt forædling af rustfrit stål. Inox har 56 ansatte, og da de i 2009 oplevede nogle drillerier i produktionen, som tangerede mobning, indførte de mobbepolitik, forklarer Lisbeth Løvig Jensen, HR-ansvarlig

hos Inox Stål.

I den står der bl.a. at de lægger vægt på et godt psykisk arbejdsmiljø med en humoristisk omgangstone, men at der kan være en hårfin balance mellem humor og mobning.

"Da vi lavede politikken, mente medarbejderne ikke, at der fandt mobning sted, men da vi tog fat i nogle konkrete situationer, kunne de godt se, at der måske var noget om det," siger Lisbeth Løvig Jensen.

### Forskel på drilleri og mobning

"Vi talte sammen om, hvad der er god og dårlig adfærd, og jeg oplevede egentlig, at det havde en øjeblikkelig effekt, og det har også haft en langtidsvirkende effekt. Vi er mere bevidste om, hvad der er drilleri, og hvad der er mobning," fortsætter hun.

Lisbeth Løvig Jensen tror dog ikke, at Inox er specielt hårdt ramt af mobning i forhold til andre virksomheder.

"Jeg tror, at mobning kan forekomme på alle typer arbejdspladser, men hos os oplevede vi, at det typisk var de medarbejdere, som har kort skolegang bag sig, og som selv er blevet mobbede, som bar den kultur med sig," siger Lisbeth Løvig Jensen.

**Se hele PID's undersøgelse om mobning på [www.pid.dk](http://www.pid.dk)**

**Læs mere om, hvordan Inox ser på socialt ansvar på [www.inox.dk](http://www.inox.dk)**

**Du kan få hjælp til at tackle diskrimination med CABI's pjece 'Diskrimination? Nej, ikke hos os' som du kan downloade via [www.cabiweb.dk/udgivelser](http://www.cabiweb.dk/udgivelser)**

**Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udgivet en håndbog om forebyggelse af mobning på arbejdspladsen.**

**Find den på [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)**



Arkivfoto



Oktober 2011



Vil du vide mere  
så kontakt  
Markedsleder  
Lars Nellemann  
Tlf.: 8620 8384  
ln@cabiweb.dk  
[cabiweb.dk/larsnellemann](mailto:ln@cabiweb.dk)

//

**"Værktøjet har hjulpet os med at opstille vores sociale målsætninger på en klar og præcis måde, så de nu er en naturlig del af virksomhedens drift."**

*Ina Rasmussen, kvalitets- og sikkerhedschef,  
JohnsonDiversey Denmark*



## Nyt værktøj: Få overblik og sæt mål for dit sociale ansvar

**CABI har udviklet dialogværktøjet *Virksomhedernes sociale barometer*. Det er gratis, og giver små og mellemstore virksomheder et konkret redskab til at få overblik over og sætte mål for virksomhedens sociale ansvar.**

Der er god grund til, at virksomheder arbejder med emner som socialt ansvar, CSR og mangfoldighed. Flere undersøgelser viser, at socialt ansvar tiltrækker talenter, og otte ud af ti ledere mener, at CSR øger medarbejdernes engagement, tilfredshed og virksomhedens omdømme.

Men hvordan kommer man i gang med CSR og socialt ansvar? Til det formål har CABI udviklet *Virksomhedernes sociale barometer*, som er et dialogværktøj, der giver dig overblik over det sociale ansvar i din virksomhed, og giver dig mulighed for at sætte mål for, hvor du vil hen.

Det kan bruges af dig, der bare gerne vil i gang med at tage et socialt ansvar, men som ikke ved, hvor du skal begynde. Og det kan bruges af dig, der allerede har taget de første skridt, og som har brug for at komme videre.

### Stil skarpt på det sociale ansvar

CABI har udviklet *Virksomhedernes sociale barometer* for Beskæftigelsesministeriet på baggrund af det tidligere værktøj Det Sociale Indeks, som lukkede i begyndelsen af i år.

Værktøjet er især målrettet ledere og HR-ansvarlige i små- og mellemstore virksomheder. Det er gratis, og kan downloades på [www.socialtengagement.dk](http://www.socialtengagement.dk)

Konkret fungerer værktøjet sådan, at du svarer på en række udsagn om socialt ansvar, og undervejs kan du gøre dig notater om, hvorfor du svarer, som du gør, samt notere forslag til forbedringer. Hvis I er flere, der udfylder værktøjet, kan I sammenligne vurderinger og diskutere forskellene.

"Ofte er der meget stor forskel på, hvordan socialt ansvar opfattes, og derfor kan baro-

meteret være et godt værktøj til, at fx ledergruppen i en virksomhed får diskuteret, hvad de egentlig mener, når de siger socialt ansvar i deres virksomhed," siger Lars Nellemann, CABI's markedsleder for viden til virksomheder.

### Sæt mål for, hvor I vil hen

Fx skal man vurdere, hvorvidt virksomheden har styr på sygefravær og fremmer mangfoldighed, og det er udsagn, som kan sætte gang i diskussionen på arbejdspladsen.

"Det er i dialogen, at man får et overblik over og fælles forståelse for socialt ansvar, og det gør det muligt at sætte mål for socialt ansvar. Skal I have sygefraværet ned på et bestemt niveau, eller vil I have et mål om, at en bestemt andel af de ansatte skal være fleksjobbere?," siger Lars Nellemann.

**Hent virksomhedernes sociale barometer på [www.socialtengagement.dk](http://www.socialtengagement.dk)**

### Sagt om Virksomhedernes Sociale Barometer:

"Værktøjet har hjulpet os med at opstille vores sociale målsætninger på en klar og præcis måde, så de nu er en naturlig del af virksomhedens drift."

*Ina Rasmussen, kvalitets- og sikkerhedschef, JohnsonDiversey Denmark*

"Vi opnår et godt sammenhold i virksomheden gennem vores arbejde med socialt ansvar. Brug Virksomhedernes Sociale Barometer til at beslutte, hvordan I kan starte i det små."

*- Ole Juel Jakobsen, direktør, Kvickly Middelfart.*

Arkivfoto

Oktober 2011



Vil du vide mere  
så kontakt  
Seniorkonsulent  
Carsten Kjærgaard  
Tlf.: 8620 8365  
E-mail: ck@cabiweb.dk  
[cabiweb.dk/carstenkjærgaard](http://cabiweb.dk/carstenkjærgaard)

//

**"Pjecen giver inspiration til jobcentermedarbejdere og indeholder konkrete eksempler på, hvordan personer med forskellige handicap har fået stor gavn af et praktikforløb og har brugt det som et springbræt til at komme i job."**

*Carsten Kjærgaard, seniorkonsulent*

## Ny pjeces: Job og handicap - brugen af de virksomhedsrettede ordninger

**Over en halv million danskere i alderen 16 til 60 år har et handicap, og 47 procent er i job. CABi har i samarbejde med Specialfunktionen Job og Handicap udgivet en pjeces, som viser hvordan jobcentret kan bruge de virksomhedsrettede ordninger som vejen til arbejdsmarkedet for personer med handicap.**

Knap halvdelen af alle personer med handicap eller længerevarende helbredsproblem er allerede i job, og langt de fleste er ansat i ordinære stillinger. Men der er stadig mange, som ufrivilligt er uden for arbejdsmarkedet. Somme tider skyldes det skepsis hos arbejdsgivere. Andre gange kan de handicappede borgere selv være i tvivl om deres kompetencer.

CABi har derfor, med midler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen og i samarbejde med Specialfunktionen Job & Handicap, udgivet pjecen *Job og Handicap – brugen af de virksomhedsrettede ordninger*. Pjecen sætter fokus på virksomhedsrettede ordninger som døråbner til arbejdsmarkedet for personer med handicap.

### Ti historier til inspiration

Pjecen indeholder ti historier om kvinder og mænd med handicap, som gennem forskellige virksomhedsrettede ordninger fik ryddet barriererne af vejen og kom i job.

Historierne giver inspiration til at tage udgangspunkt i den enkelte og lave individuelle, skræddersyede løsninger.

Og pjecen giver billeder på, hvordan virksomhedsrettede ordninger åbner nye muligheder for personer med handicap, og hvordan det kan lykkes at skabe succes.

"Pjecen giver inspiration til jobcentermedarbejdere og indeholder konkrete eksempler på, hvordan personer med forskellige handicap har fået stor gavn af et praktikforløb og har brugt det som et springbræt til at komme i job," siger Carsten Kjærgaard, seniorkonsulent hos CABi.

### Gør brug af de effektive ordninger

Når en person med et handicap kommer ind ad døren til et jobcenter, kan det være vanskeligt for sagsbehandleren at vurdere, om handicappet står i vejen for et job. De virksomhedsrettede ordninger giver gode muligheder for at afklare personens kompetencer, og kan ligeledes bane vej for en eventuelt fremtidig ansættelse.

Her er virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud effektive redskaber, som gør det muligt for personen med handicap at få foden inden for på arbejdsmarkedet. Praktikken giver ligeledes både arbejdsgiver og praktikant mulighed for at se hinanden an.

"De virksomhedsrettede ordninger hjælper personer med handicap med både at afklare, hvad de kan tilbyde, og hvad de ønsker at arbejde med. Det er også et godt redskab til at danne et netværk, som måske kan hjælpe ham eller hende videre til et regulært job. Derudover indeholder praktikken også en mulighed for faglig opkvalificering," siger Carsten Kjærgaard.

Pjecen byder også på ti konkrete råd til, hvordan sagsbehandlere og jobkonsulenter bedst hjælper jobsøgende personer med handicap med at komme i arbejde.

**Du kan gratis downloade pjecen på [www.cabiweb.dk/udgivelser](http://www.cabiweb.dk/udgivelser)**

**Har du brug for råd om handicap i beskæftigelsesindsatsen? Så kontakt Specialfunktionen Job og Handicap på [www.bmhandicap.dk](http://www.bmhandicap.dk)**

**På [www.evnerifokus.dk](http://www.evnerifokus.dk) finder du løbende arrangementer om job og handicap.**



**Job og handicap**  
Brugen af de virksomhedsrettede ordninger

**SOG JOB** EVNER I FOKUS **CABi**

Arkivfoto



Oktober 2011



**Vil du vide mere**  
så kontakt  
Markedsleder  
Mette Skou Rasmussen  
Tlf.: 8675 6586  
msr@cabiweb.dk  
[cabiweb.dk/metteskou](http://cabiweb.dk/metteskou)

//

**“Selvom vi er et videnscenter, så ved vi ikke alt om udsatte ledige og det rummelige arbejdsmarked. Men vi har overblikket, og vi ved, hvem der så ved noget, og hvad der sker i øjeblikket i omverden.”**

*Mette Skou Rasmussen, markedsleder*

## Her må du gerne være Spørge-Jørgen

**Vil du gerne vide, hvilke andre jobcentre der arbejder intenst med ungeområdet? Eller er du i tvivl om, hvorvidt der kan bevilliges mentorstøtte i den sag, du sidder med? Så kontakt CABI's eksperter og få råd og vejledning her og nu.**

På CABI's hjemmeside finder du en liste over medarbejdere med ekspertviden om emner som kompetenceudvikling af jobcentermedarbejdere, beskæftigelsespolitik og udsatte ledige. Det er en service, som vi kalder *Spørg Eksperten*, og det er din mulighed for at få råd og vejledning, når du har brug for det.

Du kan forvente, at eksperten selv kan give dig rådgivning eller pege på, hvem du skal kontakte for at få svar på dit spørgsmål. Måske skal du til at tage hul på ungeindsatsen og vil gerne vide, hvilke andre jobcentre der har gode erfaringer på ungeområdet. Så spørg CABI's eksperter.

“Selvom vi er et videnscenter, så ved vi ikke alt om udsatte ledige og det rummelige arbejdsmarked. Men vi har overblikket, og vi ved, hvem der så ved noget, og hvad der sker i øjeblikket i omverden,” siger Mette Skou Rasmussen, CABI's markedsleder for viden til jobcentre.

### Hvordan skal vi organisere os?

Du får eksperter, som har overblik og viden om deres områder og kendskab til, hvem uden for CABI der kan henvises til. For måske er det en anden instans end CABI der udbyder det kursus eller har gjort sig de erfaringer, du søger.

Mette Skou Rasmussen er i øvrigt også CABI's ekspert i organisationsudvikling i jobcentrene.

“Jeg havde fx en henvendelse fra en centerleder, der oplevede at borgerne i stigende grad blev aggressive, når de var i kontakt med centeret. Her rådgav jeg ham om, hvordan man kan gribe den problemstilling an og henviste til en specialist,” siger hun.

### Hvornår må man give mentorstøtte?

Mentorordninger er et af de områder, som trækker flest spørgsmål, og her er Anette Hansen eksperten.

“En jobcentermedarbejder har fx spurgt, om man kan bevillige ekstern mentorstøtte til en medarbejder, som er på vej tilbage i arbejde fra en delvis sygemelding. Og det kan man godt,” siger Anette Hansen.

*Spørg Eksperten* er dog ikke kun til for jobcentre. CABI har ligeledes et ekspertpanel, hvor virksomheder kan søge råd og vejledning.

**Find den ekspert du har brug for på**  
[www.cabiweb.dk/spørgekseperter](http://www.cabiweb.dk/spørgekseperter)

**CABI's lovsektion finder du på**  
[www.cabiweb.dk/lovstof](http://www.cabiweb.dk/lovstof)

### Hvad siger loven?

CABI har også en særlig rådgivningsservice for juridiske spørgsmål. På CABI's hjemmeside har vi en sektion for lovstof, der løbende opdateres af vores juridiske samarbejdspartner.

Har du et spørgsmål om lovgivningen, der berører det rummelige arbejdsmarked, er der god chance for at du finder svar i vores lovstofsektion. Finder du ikke svar på dit spørgsmål, er du velkommen til at kontakte CABI på tlf. 8612 8855, så guider vi dig videre.

Se CABI's lovsektion på  
[www.cabiweb.dk/lovstof](http://www.cabiweb.dk/lovstof)



Arkivfoto





Oktober 2011



Vil du vide mere  
så kontakt  
Sekretariatsleder  
for VFS  
Christina Schultz  
Tlf.: 8620 8382  
csc@ams.dk

//

**"Pressalit har en særdeles aktiv tilgang til social ansvarlighed, som er en grundholdning i virksomheden og en dybt integreret del af den daglige drift."**

*Mette Rønnau, direktør og formand for dommerkomiteen*

## CSR People Prize går til Altan.dk og Pressalit

**For 12. år i træk blev virksomheder hædret for at tage et særligt socialt ansvar. CSR People Prize – der tidligere gik under navnet Netværksprisen – gik i år til Altan.dk i Sorø og til Pressalit i Ry.**

"Pressalit har en særdeles aktiv tilgang til social ansvarlighed, som er en grundholdning i virksomheden og en dybt integreret del af den daglige drift."

Sådan lød det da formand for dommerkomiteen, CABI-direktør Mette Rønnau, læste vinderbegrundelsen op og satte ord på, hvorfor Pressalit, der har hjemme i Ry i Østjylland, skulle have CSR People Prize 2011, der blev uddelt 29. september.

Dommerkomiteen roste desuden Pressalit for at være en af de virksomheder her til lands, som går forrest og tænker nyt, når det gælder virksomhedernes sociale ansvar.



CSR People Prize er Virksomhedsforum for Socialt Ansvars (VFS) hæderspris til virksomheder, som udmærker sig ved at tage et særligt socialt ansvar. Tidligere gik prisen under navnet Netværksprisen, men de to vinderkategorier er de samme. Næmlig mindre virksomheder med under 100 ansatte og større virksomheder med over 100 ansatte.

I hver kategori var der nomineret tre virksomheder, og mens Pressalit tog prisen for de store virksomheder, var det Altan.dk fra Sorø, der løb med opmærksomheden blandt de små virksomheder.

### Socialt ansvar er naturligt

"Socialt ansvar er en del af vores DNA og kultur, og det har altid været en naturlig del for Pressalit at tage ansvar for det samfund, vi er en del af," siger Mette Dyhl Prola, Senior HRD- & Policychef for Pressalit.

Ligesom Pressalit anser Altan.dk socialt ansvar som en naturlig del af virksomhedsdriften.

"Vi gør ikke det her for at få en masse opmærksomhed, men fordi vi tror på det, og fordi vi gerne vil have en arbejdsplads, hvor det er godt at være," siger Lasse Bendixen, marketingchef for Altan.dk.

### Stort show med 12 priser

Tidligere har prisen haft sin egen dag, men denne gang var CSR People Prize en del af det nyetablerede CSR Award 2011, som CSR Fonden står bag.

Foruden de to gange CSR People Prize blev der på dagen uddelt ti andre priser ved det stort anlagte show i kulturcentret Alson i Sønderborg, hvor den tidligere amerikanske vicepræsident Al Gore var hovedtaler.

Ud over vinderen Pressalit var BRFKredit og Nordisk Wavin nomineret til CSR People Prize blandt virksomheder med over 100 ansatte.

For de små virksomheder var de øvrige nominerede Plahn & Trier tømrer- og snedkerfirma samt Fri Cykler i Vejle.

**Du kan læse vinderbegrundelser og se billeder fra dagen på [www.vfsa.dk](http://www.vfsa.dk)**

**Sådan kommer du i gang med at tage et socialt ansvar: [www.socialtengagement.dk](http://www.socialtengagement.dk)**

Redaktion:  
Jakob Rom Johansen og Semih Topcu, CABI

Udgiver: CABI  
– Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats.

Det elektroniske nyhedsbrev udkommer fire gange om året.

Abonnér på CABI NYT  
HER