

Hvad skal vi overveje inden vi går i gang?

Har virksomheden overskud til at ansætte en ledig, som har problemer?

Hvis virksomheden har meget travlt, kan det være vanskeligt at finde tid til f.eks. introduktion, sidemandsoplæring og opfølgning. Er der gennemført eller planlagt fyringer, er det ifølge loven ikke tilladt at ansætte ledige med løntilskud, da det skal være tale om en merbeskæftigelse. Medarbejderne vil formodentligt heller ikke være så åbne over for den nye medarbejder. Det optimale er i perioder, hvor virksomheden hverken er presset mht. nedskæringer eller for megen travlhed.

Hvis virksomheden ved, at der på sigt bliver behov for ansættelse af nye medarbejdere, kan den udsatte ledige optrænes med løntilskud. Det er vigtigt, du som leder har overskud og kan motivere medarbejderne til at tage hånd om den nye medarbejder.

Hvordan får vi medarbejderne med?

Det er afgørende at få medarbejderne med på idéen. Det er en god indgangsvinkel, hvis medarbejderne er med til at definere, hvordan den nyansatte, kan aflaste de faste medarbejdere.

Fortæl hvis den nye medarbejder er i praktik - og dermed gratis for virksomheden, eller der er tilskud. Det legitimerer, at den nye medarbejder er i en oplæringssituation eller ikke kan opfylde de krav, som virksomheden normalt stiller til sine medarbejdere.

Virksomheder, som klart melder ud, at det er virksomhedens politik, at tage et socialt ansvar, møder sjældent modstand fra medarbejderne. Derimod oplever medarbejderne en stolthed og glæde over at være med til at hjælpe et andet menneske i gang. Hvis der er tale om ansættelse med løntilskud, skal medarbejderne høres.

Hold den nye medarbejder uden for fælles bonusordninger, da det kan give modsætninger, hvis en lavere arbejdsindsats trækker bonussen ned.

Hvordan får vi en person,
 som passer til job og virksomhed?

Principielt er det ikke anderledes end en almindelig ansættelse. I ansættelsessamtalen er det vigtigt at lave en forventningsafstemning og beskrivelse af jobfunktioner. Det vil være nødvendigt at afklare eksempelvis fysiske begrænsninger, sproglige problemer, behov for kortere arbejdstid eller hjælpemidler. Arbejdet skal i det omfang, hvor det er muligt, tilpasses disse begrænsninger.

Det er en god idé løbende, at vurdere om begrænsningerne skal justeres. Det kan eksempelvis være arbejdstidens længde eller arbejdsopgaver. Fastsæt fra starten et tidspunkt, hvor I vurderer, hvordan det går. Mange virksomheder har gode erfaringer med prøveperioder eller virksomhedspraktik.

Hvordan får vi sluset den nye
 medarbejder ind i virksomheden?

Al erfaring viser, at sidemandsoplæring er den bedste indgang. Det kan være en god idé at have en fast person - en mentor - som har ansvaret for oplæring, og som også inddrager den nye medarbejder i fællesskabet. Der er mulighed for økonomiske støtte til mentor og kurser.

Undgå for mange arbejdsfunktioner i starten.

Kan vi ikke risikere at skabe falske
 forventninger om job?

De fleste håber på, at en virksomhedspraktik eller job med løntilskud fører til en almindelig ansættelse. Der kan være tilfælde, hvor dette ikke er muligt. Enten fordi der ikke er arbejde til en person mere, personen ikke opfylder kravene på arbejdspladsen eller ikke kan tjene sin løn hjem. Det er vigtigt at melde dette ud. Hvis det er fordi, der ikke er arbejde til en ekstra person, så kan en arbejdsperiode alligevel være med til at give en afklaring på, hvad personen kan og give arbejdserfaring. Giv derfor personen en anbefaling og en melding på, hvad der er gået godt og mindre godt. Hvis muligt - så brug virksomhedens netværk til at anbefale personen til en anden virksomhed.

Hvis personen ikke kan klare kravene, så tydeliggør kravene, fortæl, hvad der skal til for at opfylde kravene, og hvordan personen vil kunne forbedre indsatsen.

Hvis det vurderes, at personen ikke vil kunne ansættes/fastholdes på almindelige vilkår, er der mulighed for støtte.

Hvor meget skal vi vide?

Hvor meget skal vi vide om personen?

Der er ikke et enkelt svar på dette spørgsmål. Det afhænger både af din egen indstilling og den nye medarbejders ønske om at fortælle. Den generelle erfaring er, at åbenhed er godt og nødvendigt, hvis virksomheden skal kunne tage hensyn til den enkelte og kunne tackle situationer, som kan opstå i forhold til de øvrige medarbejdere. Det kan være fysiske eller psykiske problemstillinger, misbrug eller sociale forhold. Vær åben om problemstillingerne - men gør heller ikke personen svagere.

Hvor tæt kan vi spørge ind til personlige problemer?

Ved ansættelsen anbefales det kun at spørge ind til de problemer, som kan påvirke arbejdsindsatsen. Det er vigtigt at være opmærksom på, hvad personen ønsker at fortælle og respektere dette. Det er lettere ved fysiske end ved psykiske problemer eller hvor der er tale misbrug eller vold. Det vil være en afvejning af, hvad der er nødvendigt at vide og en respekt for den enkelte person. Det er også væsentligt, at du selv vurderer, hvad du kan magte at involvere dig i.

Hvor meget skal vi fortælle de øvrige medarbejdere?

Det er nødvendigt at orientere om den nye medarbejders problemer til de faste medarbejdere. Hvis de faste medarbejdere ikke orienteres, kan de ikke tage hensyn til eller forstå eksempelvis uhensigtsmæssig adfærd eller begrænset arbejdsindsats. Det vil være en afvejning af, hvad der er nødvendigt at vide og en respekt for den enkelte person. Balancen kan være vanskeligt i mindre samfund. Det er en god ide, at den nye medarbejder selv afgør, hvor meget han/hun ønsker, de øvrige medarbejdere skal vide.

Hvad gør vi, hvis der opstår problemer?

Hvad gør vi, hvis der opstår problemer?

Man skal ikke tage problemerne på forskud, men det er godt at være forberedt. Aftal på forhånd et tidspunkt med den nyan-satte/praktikanten, hvor I snakker sammen om, hvordan det går. Det kan være en god måde at tage problemerne i opløbet. Mentor eller arbejdsleder kan inddrages i samtalen.

Det er også vigtigt at lave en aftale med jobkonsulent/sags-behandler om opfølgning. Lav en aftale om, hvem man skal kontakte i tilfælde af problemer. Mange virksomheder har gode erfaringer med en fast kontaktperson i jobcenteret/kommunen. Det er en god idé at aftale, hvad der er kommunens, og hvad der er virksomhedens ansvar.

Er der muligheder for justeringer, hvis det ikke går som forventet?

Der er mulighed for justeringer, men det er nødvendigt at ind-drage kommunen. Lovgivningen sætter rammer for hvor lang tid en virksomhedspraktik eller en periode med løntilskud kan vare. Ligesom der også er rammer for hvad der kan gives tilskud til.

Er de stabile og kan de komme hver dag?

De fleste virksomheder fortæller, at de har fået utroligt loyale og stabile medarbejdere. Personerne er glade for at have fået en chance og kvitterer med stabilitet og loyalitet.

Hvis der er problemer med stabilitet, er det vigtigt at afklare årsagen hertil.

Hvis det skyldes, at personen ikke magter så lang tid på arbej-de, kan aftaler om nedsættelse af arbejdstiden være en løsning. Det kan eksempelvis være i en indslusningsperiode. Kommunen skal inddrages, hvis der ændres på antallet af timer.

Ustabiliteten kan også skyldes manglende viden om krav på arbejdspladsen eller uhensigtsmæssig livsstil efter perioder med lang ledighed. Virksomheder med erfaring på området anbefaler tålmodighed og at 'alle skal have mindst en chance'. Det er vigtigt I reagerer på ustabilitet. Hvor langt I vil strække jer, vil naturligvis bero på et individuelt skøn. Kommunen skal orienteres ved fravær og har pligt til at trække i ydelser.

Hvad gør vi i tilfælde af fravær og sygdom?

Ved sygdom skal den ansatte/praktikanten give jer besked. Ved gentagende eller længerevarende sygdom skal I kontakte kommunen/jobcentret. Hvis der er tale om fleksjob, betaler kommunen fra 1. sygedag. Hvis I får lønrefusion skal fravær og sygdom angives på blanket vedr. lønrefusion.

Hvad gør vi, hvis der er alkohol - eller misbrugsproblemer?

Mellem 300.000 - 500.000 danskere har et skadeligt alkoholforbrug eller er alkoholikere. Mange klarer et job på trods heraf, men det er risikofuldt både for dem selv og andre. Behandling kombineret med arbejde kan få alkoholikere ud af afhængighed. Nogle virksomheder har gode erfaringer med at kræve afvæning i form af antabusbehandling. Fastholdelsen i arbejde er belønningen. Kommunerne tilbyder rådgivning i forbindelse med misbrug. Der er også en række hjemmesider, som beskriver symptomer og rådgiver i forhold til en alkoholpolitik på arbejdspladsen.

Hvor meget dansk kan medarbejdere med anden etnisk baggrund?

Det er mere relevant at spørge - hvor meget dansk er nødvendig for at klare arbejdet?

Gennemtænk hvilke arbejdsopgaver, som arbejdet indebærer. Hvornår er det nødvendigt med dansk? Er det mundtligt eller skriftligt? Lad beskrivelsen af sproglige krav indgå i ansættelsessamtalen.

Virksomhedspraktik kan anvendes til at afklare og udvikle det sproglige niveau. Længden af virksomhedspraktik eller perioden med løntilskud kan udvides, hvis arbejde suppleres med danskundervisning. Danskundervisningen kan være en del af en samlet jobplan. Det skal aftales med kommune/jobcenter.

I arbejdssammenhæng kan I mindske sprogproblemer ved at forklare tydeligt og i konkrete arbejdssituationer. Det letter kommunikationen. Opfordr også til at spørge, hvis de ikke forstår, hvad der bliver sagt. Det er den bedste måde til at undgå misforståelser og til at lære dansk.

Hvordan og hvornår sætte man grænser for hvad virksomheden kan gøre/acceptere?

Nogle virksomheder har oplevet for store forventninger fra kommune eller den nyansatte til hvad virksomheden kan klare eller vil acceptere. Det giver frustrationer og kan ende i dårlige erfaringer, der skræmmer. Løbende opfølgning, tilbagemeldinger og forvarsler om virksomhedens grænser, kan modvirke misforståelser og konflikter.

Hvordan får man sagt ting, som går ind på det personlige område eks. hygiejne/ adfærd?

Det kan være nødvendigt at påpege ting, som går ind på det personlige område. Det kan være af hensyn til virksomhedens kunder eller de øvrige medarbejdere. Det er ømtåleligt og vanskeligt. Gør det diskret og sådan, at personen forstår det hensigtsmæssige i at ændre sig. Humor kan være med til at tage brodden af kritikken men kan også såre eller bevirke at kritikken ikke blive taget alvorligt.

Hvordan hænger det sammen økonomisk?

PROJEKT

LIVLINE 20 SPØRGSMÅL & SVAR

Hvordan hænger det sammen økonomisk?

Virksomheder er sat i verden for at drive forretning, så det er derfor et naturligt spørgsmål. Generelt er der en række forskellige ordninger, som gør det rentabelt, at ansætte en udsat ledig.

Virksomhedspraktik, hvor virksomheden ikke betaler løn, men den ledige får samme ydelse, som inden han/hun startede i praktik. Det kan være kontanthjælp, dagpenge, starthjælp eller sygedagpenge. Det er altså gratis for virksomheden.

Løntilskud, hvor virksomheden udbetaler overenskomstmæssig løn men får tilskud til lønnen. Tilskuddet skal kompensere for en oplæringsperiode og ringere arbejdsindsats. Det er også muligt med kurser i perioden.

Mentorstøtte, hvor virksomheden får et beløb, så en medarbejder kan bruge ekstra tid til oplæring og støtte.

Hvad nu hvis medarbejderen ikke kan tjene sin løn hjem?

Hvis en ledig eller en fast medarbejder efter eksempelvis sygdom ikke kan udføre sit arbejde, er der mulighed for et fleks eller skånejob. Det kan først tildeles efter en arbejdsprøvning og lægelige vurderinger.

Hvordan er det med forsikring?

I perioder med virksomhedspraktik yder jobcentret erstatning m.m. for følger af arbejdsskader samt for skader, som en person forvolder på andre personer eller andres ejendele under deltagelse i tilbuddet. Ved ansættelse med løntilskud gælder samme regler som for ansatte på normale vilkår.

Hvad nu hvis det kræver særlig indretning af arbejdsplads eller hjælpemidler?

Hvis der er tale om særlige indretninger pga. eksempelvis handicap, vil det være muligt at få støtte til indretning af arbejdsplads eller hjælpemidler. Tilskuddet gives efter en konkret vurdering.

SIDE

7
AF 7