

SKAB DIALOG PÅ  
ARBEJDSPLADSEN  
OM

ARBEJDSFASTHOLDELSE  
OG  
JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

SÆRLIGE VILKÅR



# SÆRLIGE VILKÅR

---

Hvad er situationen?  
Hvad kan pjecen bruges til? Eksempel: Side 3

---

Trin 1  
Hvad gør vi i dag? Status: Side 4

---

Trin 2  
Hvilke mål har vi? Indsatsområder:  
Konkrete handlinger:  
Eksempel: Side 5/6

---

Trin 3  
Hvad kan vi gøre nu og i fremtiden? Initiativer:  
• Integration.  
Hvad er næste trin? Side 7/8

---

Materialet er udviklet af  
HK/Danmark  
Dansk Handel & Service

## HVAD ER SITUATIONEN?

---

Der er i dag en øget fokus på dels at fastholde eksisterende medarbejdere, dels at ansætte nye medarbejdere på særlige vilkår. Dette er begrundet i flere forhold:

- Der er virksomheder, som gerne vil beholde medarbejdere med behov for særlige vilkår.

Der er mange virksomheder, som ønsker at prøve kræfter med nye grupper af medarbejdere og eventuelt med nye ansættelsesformer. Det handler om grupper som:

Det handler om ansættelsesformer som:

Alle disse mulige ansættelsesformer er etableret for at gøre det muligt for virksomhederne at udvikle job, som målrettes til de nævnte grupper.

- Der er virksomheder, som ønsker at tage et socialt medansvar.
- Der er mangel på arbejdskraft bl.a. på grund af de små ungdomsårgange.
- Der er samfundsmæssigt fokus på at integrere personer, som i dag står udenfor arbejdsmarkedet.
- Allerede ansatte som har været udsat for ulykker, varige sygdomme el. lign., som medfører nedsat erhvervsevne.
- Personer, der i dag står udenfor arbejdsmarkedet.

- Fleks- og skånejobs.
- Midlertidige ansættelser såsom jobtræning og revalidering.

## HVAD KAN PJECEEN BRUGES TIL?

---

Denne pjece kan bruges af lederne, medarbejderne og tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne som:

- Inspiration til at påbegynde en dialog om ansættelse af nye medarbejdere på særlige vilkår.
- Inspiration til at udvikle konkrete job på særlige vilkår.
- Inspiration til at ansætte nye medarbejdere på særlige vilkår.

## EKSEMPEL

---

En mindre servicevirksomhed kontaktes af kommunens socialforvaltning. Virksomheden får mulighed for at ansætte en person med fysisk handicap, hvilket er en ny situation. Den pågældende er administrativt uddannet og vil kunne varetage et deltidsjob som receptionist.

Virksomheden er umiddelbart interesseret i at skabe et nyt job, og der indledes forhandling om ansættelsen.

- Hvor og hvordan skal virksomheden tage fat i forbindelse med en ansættelse?
- Hvordan sikres, at etablering af et nyt job på særlige vilkår ikke skaber utryghed omkring egen ansættelse hos de eksisterende medarbejdere?
- Hvordan skabes der motivation for at modtage den nye medarbejder?
- Hvilke initiativer skal iværksættes for at få succes med den nye ansættelsesform?

---

Arbejdet skal til at begynde...

---

# Trin 1: Hvad gør vi i dag?

## Status

Hvordan er situationen i din egen virksomhed?

Besvar følgende spørgsmål, som alle retter sig mod, hvordan virksomheden i dag handler i forhold til ansættelse på særlige vilkår.

| Besvar følgende spørgsmål:   | Ja | Nej | Ved ikke |
|--|----|-----|----------|
| Har virksomheden ansat personer på særlige vilkår?                   |    |     |          |
| Er der mulighed for at udvikle job til besættelse på særlige vilkår? |    |     |          |
| Er der dialog om at integrere personer på særlige vilkår?            |    |     |          |
| Er ledere og medarbejdere enige om at skabe job på særlige vilkår?   |    |     |          |
| Er der etableret samarbejde med kommunen om job på særlige vilkår?   |    |     |          |
| Er der ansat personer med nedsat arbejdsevne på almindelige vilkår?  |    |     |          |

Gå videre og udfyld nedenstående rubrik. Beskriv med egne ord:

- De erfaringer virksomheden har med job på særlige vilkår.
- De barrierer og problemstillinger, der er forbundet med job på særlige vilkår.
- De handlinger, der i dag iværksættes i forhold til job på særlige vilkår.

Erfaringer:

---

---

Barrierer og problemstillinger:

---

---

Handlinger, der i dag iværksættes i virksomheden:

---

---

---

---

---

---

## Trin 2: Hvilke mål har vi?

---

Der er flere steder, hvor det vil være relevant at drøfte muligheder for at etablere job på særlige vilkår: Blandt lederne, på personalemøderne og i samarbejds- og sikkerhedsudvalgene.

Før arbejdet starter, er det vigtigt at være opmærksom på at:

- Skabe opbakning i hele virksomheden for ansættelse på særlige vilkår.
- Der skal være en sammenhæng mellem virksomhedens traditioner og dagligdag, og det at ansætte medarbejdere på særlige vilkår.
- Det kan være tids- og ressourcekrævende at integrere nye ansatte på særlige vilkår.

Det er en god idé at starte med - i kort form- at nedskrive det, som udtrykker virksomhedens holdninger og hensigter i forhold til job på særlige vilkår.

Et eksempel: Vores virksomhed vil være kendt som en arbejdsplads, hvor der er plads til fastholdelse og ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

---

Stikord til job på særlige vilkår:

---

---

---

---

---

---

---

---

## Indsatsområder

---

Når de overordnede holdninger og hensigter er formulerede, er det oplagt at udpege indsatsområder for etablering af job på særlige vilkår.

Eksempelvis skal nævnes:

- Bearbejdning af eventuelle forbehold mod at ansætte medarbejdere på særlige vilkår
- Udarbejdelse af konkrete jobbeskrivelser til job på særlige vilkår
- Beskrivelse af hvilke målgrupper virksomheden påtænker at ansætte.
- Etablering af samarbejde med kommunen.

---

Forslag til indsatsområder:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





# Hvad er næste trin?

På nuværende tidspunkt er det vigtigt, at der træffes beslutninger om, hvad det næste trin i processen skal omhandle.

Eksempel på udarbejdelse af handlingsplan:  
Ansættelse af personer i skånejob

| Aktivitet  | Mål  | Tidspunkt        | Ansvarlig |
|--|--|------------------|-----------|
| Møde mellem ledelse og medarbejdere.               | Åben dialog om modstand og muligheder i forbindelse med ansættelse af medarbejdere i skånejob. | 2. maj           | NN/NN     |
| Møde med kommunen.                                 | Etablering af samarbejde med kommunen.   | 10. maj          | NN/NN     |
| Møde på virksomheden.                              | Drøftelse af strategi for ansættelse af medarbejdere i skånejob.                               | 29. maj          | NN/NN     |
| Afdelingsleder og medarbejderrepræsentanter mødes. | Udarbejdelse af nye jobbeskrivelser.   | 7. juni          | UU/YY     |
| Ansættelsessamtaler.                               |  |                  | NN/U/Y    |
| Integration og opfølgning.                         | Drøftelse af tilfredshed i jobbet.   | Efter et 1/2 år. |           |

## Handlingsplan:

| Aktivitet | Mål | Tidspunkt | Ansvarlig |
|-----------|-----|-----------|-----------|
|           |     |           |           |
|           |     |           |           |
|           |     |           |           |
|           |     |           |           |