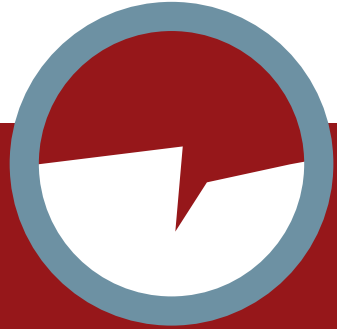


Barriere Bryderne



Erfaringer og metoder fra projekt 'Fra barriere til karriere'

Februar 2006 – September 2008



Indhold

'Fra barriere til karriere'	3
Metode og resultat	4
Evalueringsmetode	5
Virksomhedsbesøgene	6
Fordele og ulemper	7
Virksomhederne er lydhøre	8
Viden er altafgørende	9
Virksomhedens størrelse er ikke afgørende.	10
Flest handicappede i servicebranchen.	11
Mød virksomhederne i øjenhøjde.	11
Dialogen vinder	12
Møde med beslutningstagere er at foretrække.	12
Brug netværket	13
Barrierebryderne	14
Barrierebrydernes kompetencer	15
Barrierebrydernes opgaver	16
At udvide horisonten	17
Resultater, der er til at føle på	18
At gøre en forskel.	19

'Fra barriere til karriere'

Når mennesker med handicap søger job, møder de ofte en lang række af fordomme og barrierer. Barrierer, som forhindrer dem i at komme ind på det danske arbejdsmarked.

For at komme disse fordomme og barrierer til livs, har Danske Handicaporganisationer (DH) i perioden fra februar 2006 til september 2008 gennemført projekt 'Fra barriere til karriere'. Grundstenen i dette projekt er et netværk af ca. 25 barrierebrydere.

Barrierebryderne er mennesker med handicap, som allerede er i beskæftigelse og derfor kan fremstå som succeshistorier og eksempler på, at det sagtens kan lade sig gøre at ansætte mennesker med handicap. Endda med rigtig gode resultater.

Barrierebryderne har rejst rundt til 300 virksomheder i Danmark og afholdt dialogmøder med virksomhedslederne. Deres primære mål har været at skabe holdningsændringer, men besøgene har også resulteret i jobåbninger for mennesker med handicap.

Med denne folder vil DH dele nogle af de vigtigste erfaringer, der er blevet gjort gennem projektet. Folderen kan bidrage med ny viden om, hvordan man kommer barriererne til livs, og hvilke metoder der kan anvendes. Den kan desuden fungere som inspiration til arbejdet i jobcentre eller arbejdet med at søsætte lignende projekter.

Danske Handicaporganisationer, Hvidovre, august 2008.

Metode og resultat

De 300 virksomhedsbesøg, som barrierebryderne har gennemført, er opstået via opsøgende mødebooking. Barriererbryderne har selv stået for at ringe rundt og lave aftaler, hvorefter de personligt har afviklet mødet med den eller de virksomhedsledere, som har vist interesse for projektet.

Hvordan barrierebryderne har valgt at strukturere møderne er individuelt. Nogen har benyttet sig af PowerPoint-præsentationer, mens andre i højere grad har ladet dialogen præge møderne. Ens for alle er, at de både har fortalt deres egen historie samt orienteret om de støtteordninger og ansættelsesformer, som eksisterer i det danske system.

I ca. 45 % af virksomhedsbesøgene ytrede virksomhederne ønske om at ansætte en person med et handicap. Her er der tale om såkaldte jobåbninger.

Barriererbryderne har besøgt små, mellemstore og store virksomheder i både produktionsbranchen, servicebranchen og i de liberale erhverv.



Evalueringemetode

Gennem projektperioden blev både virksomheder og barrierebrydere bedt om at udfylde et spørgeskema. Henholdsvis 10 dage og tre måneder efter besøget blev virksomhederne ringet op med henblik på evaluering, og i projektets afsluttende fase blev barrierebryderne samlet til en kvalitativ evalueringdag. Det er disse data, som denne folder bygger på.

Ønskes yderligere information om projektet kan der rekvireres både en kvalitativ og en kvantitativ evalueringsrapport hos DH (dh@handicap.dk).

Virksomhedsbesøgene



Fordele og ulemper

Barrierebrydere har både besøgt virksomheder, der allerede har mennesker med handicap ansat samt virksomheder, der aldrig har haft en handicappet medarbejder. Evalueringer fra førstnævnte gruppe viser, at langt de fleste virksomheder både ser fordele og ulemper ved at have mennesker med handicap ansat. De færreste oplever, at der ingen ulemper er.

Som fordele nævnes:

- Mennesker med handicap er stabil og loyal arbejdskraft.
- At ansætte mennesker med handicap bidrager til at skabe et bedre image for virksomheden.
- Det er medvirkende til, at der udvikles en øget tolerance blandt medarbejderne og en større forståelse for hinandens forskelligheder.
- Der er mangel på arbejdskraft, så det er en god måde at udnytte arbejdskraftreserven.

Som ulemper nævnes:

- Det kan være en udfordring i forhold til arbejdspladsens indretning.
- Det er nødvendigt med en holdningsbearbejdning af personalet, som skal acceptere de hensyn, der skal tages til kollegerne med handicap.



Virksomhederne er lydhøre

Danske virksomheder interesserer sig for emnet. De vil gerne vide mere om mulighederne for at ansætte mennesker med handicap.

For en stor dels vedkommende gælder det, at de endnu ikke har gjort sig erfaringer med ansættelse af mennesker med handicap. Derfor ønsker de at blive oplyst om regler og støtte- og ansættelsesordninger.

Andre virksomheder har allerede mennesker med handicap ansat og ønsker fx at få:

- Sparring på deres foreløbige erfaringer.
- Ny og opdateret viden.
- Information om de muligheder, de ikke allerede anvender. Måske kender de til fleksjobordningen men ikke isbryderordningen.

Viden er altafgørende

DH har via projektet erfaret, at den største holdningsændring finder sted blandt de virksomheder, der ikke i forvejen kender til støtte- og ansættelsesordningerne.

Tilførslen af ny viden er altså en vigtig faktor i bestræbelserne på at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

Det er ikke umiddelbart mangel på lovmæssige muligheder i form af støtteordninger, der virker som en barriere. Det er i højere grad virksomhedernes begrænsede kendskab til disse muligheder.



Virksomhedens størrelse er ikke afgørende

Projektet viser, at der er muligheder for jobåbninger hos både små, mellemstore og store virksomheder.

Sandsynligheden for en jobåbning er størst hos virksomheder, der ikke i forvejen er informeret om mulighederne for at ansætte mennesker med handicap. Da det oftest er de små og mellemstore virksomheder, der mangler viden, er sandsynligheden for en jobåbning til stede her.

For de store virksomheder gælder det, at de i højere grad er bekendt med støtteordningerne. De har flere ressourcer og en tilstrækkelig stor kapacitet til at ansætte medarbejdere på særlige vilkår. Denne faktor betyder, at der ligeledes er jobåbningspotentiale hos de store virksomheder.

Selvom jobåbningerne er ligeligt fordelt blandt virksomheder i forskellige størrelser, er det langsigtede potentiale størst hos de store virksomheder.

Flest handicappede i servicebranchen

Barrierebryderne erfarer, at det er servicebranchen, dvs. primært offentlige virksomheder, der har flest mennesker med handicap ansat. Derfor er efterspørgslen på arbejdskraft blandt mennesker med handicap markant mindre i denne branche. Efterspørgslen er til gengæld stor i de liberale erhverv, hvor man ikke har så mange mennesker med handicap ansat. Produktion er den branche, der har færrest mennesker med handicap ansat.

Barrierebryderne erfarer, at det er de vidensintensive virksomheder, der er lettest at holdningsbearbejde. Til forskel fra produktionsvirksomhederne er de interesserede i hjerne og ikke fysik.

Mød virksomhederne i øjenhøjde

Projektet viser, at personlig kommunikation er et godt redskab til at få virksomhederne engageret. Den personlige kontakt giver et andet resultat end fx oplysningskampagner og distribution af skriftligt materiale. En kombination kan i mange sammenhænge være at foretrække.

Det er væsentligt, at virksomheden sættes over for en person, der selv har været udsat for arbejdsmarkedets barrierer og ud fra egne erfaringer kan gå indgå i en dialog om virksomhedens eventuelle fordomme.

Dialogen vinder

Ud af de præsentationsformer, der er afprøvet under barriererbryderens besøg på virksomhederne, har dialogen vist sig mest effektiv. En god dialog med spørgsmål og diskussion er klart at foretrække frem for dias. Sidstnævnte har en indbygget risiko for at gøre modtageren passiv, og den kan have en hæmmende effekt på dialogen. Et godt møde kræver, at deltagere involveres.

Det er vigtigt for barriererbryderne hele tiden at være opmærksomme på, at dialogen skal foregå på virksomhedens præmisser.

Møde med beslutningstagere er at foretrække

I mødebookingsituationen er det afgørende, at man får fat i virksomhedens beslutningstagere (direktør/personaleansvarlig). Hvis mødet afholdes med denne profil, øges sandsynligheden for en jobåbning. Omvendt falder sandsynligheden for en jobåbning markant, hvis mødet afholdes uden en beslutningstager.

Brug netværket

I barriererbryderens arbejde med at finde kontakter i det danske erhvervsliv, har netværksmetoden vist sig meget anvendelig. Såvel jobmæssige relationer som private relationer kan skabe de indledende kontakter, som kan lede barriererbryderen på sporet af de relevante beslutningstagere i virksomhederne.

En anden metode til kontakt er at søge efter relevante virksomheder på internettet. Det er positivt at opleve, hvor imødekommende virksomhederne er, når de bliver kontaktet uopfordret. Det kan hænge sammen med, at arbejdsløsheden i projektperioden er i bund, og at virksomhederne derfor er åbne over for mulige løsninger på rekrutteringsproblemerne.



Barrierebryderne



Thomas Wibling, certificeret coach og foredragsholder i egen virksomhed. Barrierebryder.



Maj-Britt Ohlin, erhvervskonsulent, Teleringen. Barrierebryder.



Mette Brønd Fredsted, Innovation Specialist, GN ReSound. Barrierebryder.

Barrierebrydernes kompetencer

I udvælgelsen af personer til netværket af barrierebrydere, var DH meget opmærksom på at finde nogen med de rigtige kompetencer. DH anså det som vigtigt, at barrierebryderne kunne tale egen og andres sag samt slå igennem ude på virksomhederne.

Erfaringerne bekræfter, at en række kompetencer er nødvendige for at få afviklet nogle vellykkede dialogmøder. Helt konkret drejer det sig om, at barrierebryderne skal:

- Have mod til at kontakte og mødes med virksomhederne.
- Have en god portion selvtillid og turde stå frem med deres egen historie.
- Være præsentable.
- Kunne fornemme virksomhedens behov og tilpasse oplægget til den konkrete situation.
- Kunne improvisere og argumentere for deres sag.
- Kunne anlægge mange vinkler på et emne.
- Have en 'sælgende tilgang' og gennem dialog forstå at skabe et behov hos virksomhederne.
- Vide, hvor de kan hente den viden, de evt. ikke selv har.

Resultater, der er til at føle på

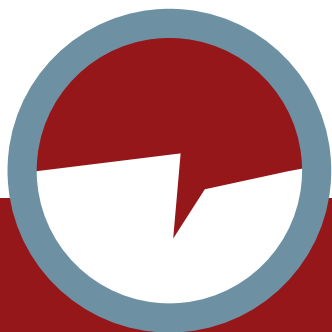


At gøre en forskel

Ved at bruge metoderne fra projekt 'Fra barriere til karriere' har man gode chancer for at opnå et eller flere af følgende resultater:

- At skabe konkrete jobåbninger.
- At få virksomhederne til at arbejde med og tilføje et afsnit om ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår i deres personalepolitik.
- At skabe langsigtede holdningsændringer, så danske virksomheder bliver mere positivt stemte over for at ansætte mennesker med handicap.

“Det handler for Barrierebryderne om at få virksomheder til at se muligheder frem for begrænsninger i mennesker med handicap.”



Barrierebryderne er et projekt, der udføres i samarbejde med Marselisborg – Center for Beskæftigelse, Kompetence og Viden og Danske Handicaporganisationer. Projektet, der er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen, er startet i september 2006 og løber frem til september 2008.

Barriere  Bryderne



DH

Danske Handicaporganisationer

Kløverprisvej 10B · 2650 Hvidovre · Tlf. 36 75 17 77 · E-mail dh@handicap.dk

www.handicap.dk