

Maj 2008

# Opsamling på evalueringsdag i projekt **Fra Barriere til Karriere**

## Opsamling på evalueringsdag i projekt 'Fra Barriere til Karriere'

Samarbejdsprojekt mellem Danske Handicaporganisationer og Marselisborg – Center for Beskæftigelse, Kompetence & Viden finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen via Handicappuljen (Finanslovens § 17.49.13.10).

Den 16. maj 2008

Udviklingschef  
Vivi Rolskov Jensen  
[vr@jobmarselisborg.dk](mailto:vr@jobmarselisborg.dk)  
Dir. 8949 1253

Marselisborg – Center for Beskæftigelse, Kompetence & Viden  
P.P. Ørumsgade 11, bygn. 1A  
8000 Århus C  
[www.jobmarselisborg.dk](http://www.jobmarselisborg.dk)

### Eftertryk

Eftertryk med tydelig kildeangivelse er tilladt.

## Indholdsfortegnelse

1	Indledning.....	4
1.1	Formål.....	4
1.2	Notatets opbygning.....	4
2	Ambassadørernes gode historier.....	5
2.1	Ambassadørens kompetencer og påvirkning af virksomheder.....	5
2.2	Ambassadørens tilgang til virksomheden og anvendelse af egen historie.....	6
2.3	Ambassadørernes samspil med andre interessenter i jobskabelse for personer med et handicap.....	8
3	Temaer fra kvantitativ evaluering.....	9
3.1	Virksomhedernes sammensætning.....	9
3.1.1	Virksomhedens størrelse/branche.....	9
3.1.2	Virksomheder, der i forvejen har ansat personer med handicap	10
3.2	Jobåbninger.....	11
3.2.1	Afgørende elementer for jobåbninger.....	11
3.2.2	Virksomhedens branding og image.....	12
3.3	Holdningsændringer.....	12
3.3.1	Dialog, hvem skal deltage i mødet?.....	12
3.3.2	Hvilken form skal dialogen have?.....	13

# 1 Indledning

## Samarbejde ml. DH, Attractor og Marselisborg

Danske Handicaporganisationer<sup>1</sup> (DH) afholdt d. 3. maj 2008 en evalueringsdag i projekt "Fra Barriere til Karriere" i samarbejde med Attractor og Marselisborg – Center for Beskæftigelse, Kompetence & Viden (Marselisborg). Dette notat er en opsamling på dagen.

## 1.1 Formål

### Overordnede formål evalueringsdagen

Formålet med evalueringsdagen var at samle projektets ambassadører og give dem mulighed for at bidrage med deres erfaringer igennem projektperioden.

### Deltagere

7 af 21 aktive ambassadører deltog i evalueringsdagen. Jørn Møldrup, (Attractor) fungerede som arrangør og proceskonsulent for dagen. Anders Reitov (DH), Piet Juul Birch (Marselisborg) og Vivi Rølskov Jensen (Marselisborg) deltog som referenter/deltagere i de enkelte grupper. Piet Juul Birch afholdt desuden et kort oplæg om den kvantitative evaluering af projektet.

### Dagens opbygning

Evalueringsdagen omhandlede

- Formidling af "de gode historier", som ambassadørerne har oplevet gennem projektperioden
- Drøftelse af temaer fra den kvantitative evaluering af projektet.

Dagens program, som er udformet af Jørn Møldrup, er vedlagt i bilag 1.

## 1.2 Notatets opbygning

Dette notat følger dagens opbygning. Ambassadørernes historier præsenteres først i afsnit 2. Drøftelserne og uddybning af temaer fra den kvantitative evaluering præsenteres i afsnit 3.

---

<sup>1</sup> Tidligere 'De Samvirkende Invalideorganisationer' (DSI)

## 2 Ambassadørernes gode historier

I det følgende gives en opsamling af ambassadørernes ”gode historier”.

### Processen

Ambassadørerne blev opdelt i grupper, hvor hver enkelt ambassadør fortalte en god historie fra arbejdet som ambassadør. Herefter blev grupperne opdelt i nye grupper. Disse grupper skulle med elementer fra egne og andres historier sammensætte en samlet historie, som blev præsenteret i plenum. De tre historier omhandlede forskellige dele af ambassadørernes arbejde

### De tre historier

Historie 1: Ambassadørens kompetencer og påvirkning af virksomheder

Historie 2: Ambassadørernes tilgang til virksomhederne og anvendelse af egne historier.

Historie 3: Ambassadørernes samspil med andre interessenter i jobskabelse for personer med et handicap.

### 2.1 Ambassadørens kompetencer og påvirkning af virksomheder

#### Historie 1

Den første historie er en gennemgang af ambassadørens kompetencer og proces med at påvirke virksomhederne. Gruppen valgte 5 udsagn, som kendetegner ambassadørens arbejde. Udsagnene gennemgås herunder og kan ses som en model for ambassadørens fremgangsmåde i forbindelse med virksomhedsbesøget. Herunder ses gruppens illustration af historien:

MOD	AT SATSE SIG SELV	LYTTE TIL BEHOV	IMPROVI- SERE	→ NYTÆNK NING
-----	----------------------	--------------------	------------------	------------------

#### MOD

Rollen som ambassadør kræver et personligt mod. Det er ifølge ambassadørerne nødvendigt at have mod til at mødes med virksomhederne. Det kræver en portion selvtillid at skulle mødes med virksomhederne som repræsentant for projektet. Ambassadøren styrker sit mod og sin selvtillid ved at være godt forberedt om mødets indhold. Herudover er det ifølge ambassadørerne vigtigt at være præsentabel og forud for mødet sige til dig selv: ”Jeg er god nok”

AT SATSE SIG SELV	Ambassadøren skal i mødet med virksomheden ”Satse sig selv”. Det betyder konkret, at ambassadøren skal sætte sin egen historie og person i spil. Ved at fortælle om egen karriere vækker ambassadøren virksomhedens interesse for at ansætte en person med handicap.
LYTTE TIL BEHOV	Ambassadøren skal på mødet lytte til virksomhedens behov. Ambassadørens oplæg skal tilpasses virksomhedens konkrete situation, og dette kan kun gøres ved at lytte til, hvordan virksomheden forholder sig til rekruttering af personer med handicap. Hvis virksomheden f.eks. har noget viden i forvejen, er det vigtigt, at dette kommer frem. Herved kan ambassadøren skræddersy oplæget til den enkelte virksomhed.
IMPROVISERE	Ambassadøren skal improvisere i forhold til den enkelte virksomhed. Det betyder, at det er vigtigt for besøgets succes, at ambassadøren ud fra sin viden kan sammensætte oplæget ud fra det, virksomheden selv byder ind med. Samtidigt er det også nødvendigt, at ambassadøren formår at trække dialogen tilbage til besøgets emne, hvis det er nødvendigt.
NYTÆNKNING	Ambassadøren skal i løbet af besøget få virksomheden til at tænke nyt i forhold til organisering af arbejdsopgaver. Gennem dialogen skal ambassadøren finde muligheder for stillinger, som ikke nødvendigvis er 37 timers stillinger på ordinære vilkår. Det kan f.eks. være ved at tænke på tværs af enheder i større organisationer, eller ved at få virksomheden bevidstgjort omkring, hvornår der er spidsbelastninger i løbet af dagen.

## 2.2 Ambassadørens tilgang til virksomheden og anvendelse af egen historie

### Historie 2

Den anden historie er en gennemgang af ambassadørens tilgang til virksomhederne og anvendelse af egen historie. Gruppen valgte 5 udsagn, som kendetegner ambassadørens tilgang og kan ses som en model for ambassadørens fremgangsmåde i forbindelse med virksomhedsbesøget. Herunder ses en forenklet udgave af gruppens illustration:

Rigtige kontaktpersoner
Egen historie
Nysgerrighed
”Det kan lade sig gøre”
Rammerne definerer handicap

**De rigtige  
kontaktpersoner**

For at skabe grundlag for relevante møder med virksomheder er det nødvendigt at anvende sit eget netværk til at skabe kontakterne. Netværket skal bruges til at finde de rigtige personer. Det er altid den HR-ansvarlige og den administrerende direktør, ambassadøren skal mødes med, fordi de har kompetencen til at rekruttere personer med handicap. Hvis ambassadøren ikke kender disse personer selv, kan netværket anvendes til at finde frem til, hvem disse personer er og evt. formidle kontakt til dem.

**Egen historie**

Ambassadøren skal fortælle sin egen historie til virksomhederne. Det er dog vigtigt, at den ikke kommer til at virke som en ”grædekonehistorie”. Ambassadørens egen historie skal således fortælles nøgternt. Ambassadøren kan dog sagtens fortælle om både positive og negative erfaringer, blot det foregår nøgternt.

**Nysgerrighed**

Ambassadøren skal skabe nysgerrighed hos virksomheden i forhold til, hvad det vil sige at være handicappet. Generelt ser virksomhederne kun to typer af handicap når dialogen berører ansættelse af personer med handicap. Det er personer, der anvender kørestol eller har en sindslidelse. Det er ambassadørens opgave at udvide virksomhedens forestillinger eller fordomme om handicap. Det gør ambassadøren ved at komme med eksempler på forskellige handicaps og på den måde gøre virksomheden nysgerrig samt udvide virksomhedens handicapbegreb.

**”Det kan lade sig  
gøre”**

Ambassadøren skal formidle til virksomheden, at der er mange muligheder for personer med handicap. F.eks. nævnes en person, der har mistet det ene ben, for derefter at springe hele 178 cm i højdespringkonkurrence. På den måde skal ambassadøren give virksomheden forståelsen af, at meget kan lade sig gøre – også for personer med handicap i virksomheder.

**Rammerne  
definerer handicap**

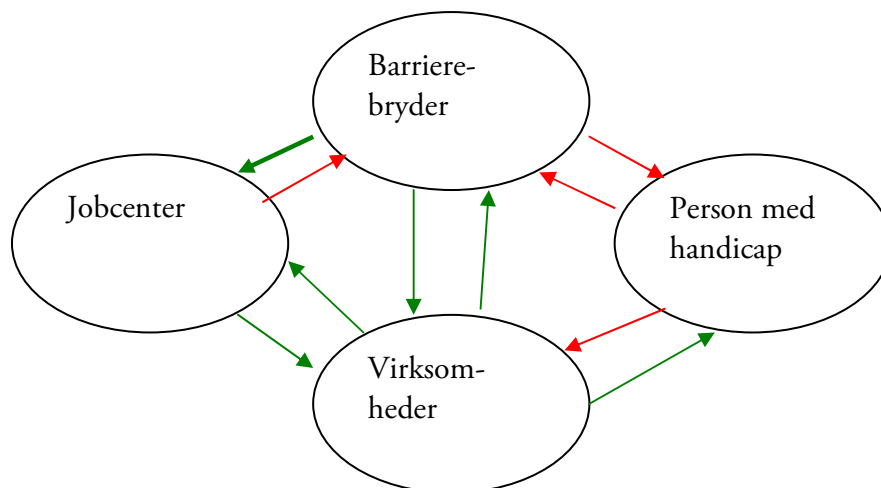
Ambassadøren skal endvidere give virksomheden en mere nuanceret forståelse af handicap. Handicap er ikke det samme som barrierer. Begrænsninger skal ikke forstås som altomfattende. Altomfattende begrænsninger er f.eks. det at sidde i fængsel eller være strandet på en øde ø. For de fleste andre er det muligt at komme omkring ubegrænset, det gælder også personer med handicap.

## 2.3 Ambassadørernes samspil med andre interessenter i jobskabelse for personer med et handicap.

### Historie 3

Den tredje historie adskiller sig fra de to andre ved ikke at omhandle konkrete virksomhedsbesøg. Den er derimod en historie om det felt af forskellige interessenter ambassadørernes arbejde relaterer sig til

Gruppen illustrerede disse relationer gennem nedenstående figur:



Gruppen gennemgik de forskellige samarbejdsrelationer, der skal fungere, før flere personer med handicap kommer i job. I figuren ses de relationer, der fungerer som grønne pile, hvorimod de relationer, der ikke fungerer er røde. Relationerne gennemgås i det følgende. Først med fokus på Barrierebryderne og herefter virksomhederne, som er de to parter, der har været involveret aktivt i projektet.

#### Barrierebryder og virksomhed

Ambassadørerne har oplevet en god kontakt med virksomhederne. Møderne er forløbet godt. Dette er også tilfældet for virksomhederne. Virksomhederne har i mange tilfælde udtrykt behov for arbejdskraft og ønske om at rekruttere en person med handicap.

#### Barrierebryder og jobcenter

Barrierebryderne har i tilfælde af en jobåbning kontaktet jobcentret med henblik på at få en person med handicap ansat i virksomheden. Jobcentrene har imidlertid ikke fulgt op på henvendelserne.

<b>Barrierebryder og personer med handicap</b>	Barrierebryderne har ikke haft kontakt med handicappede som er motiverede for at komme i job. Dette begrundes dels med, at det ikke har været en del af projektet og dels med, at personer med handicap ikke får den nødvendige støtte og motivation til at tro på egne muligheder.
<b>Virksomheder og personer med handicap</b>	Ambassadørerne fortæller, at virksomhederne aldrig får ansøgninger fra personer med handicap. Ambassadørerne vurderer, at personer med handicap ikke er opsøgende nok i forhold til virksomhederne.
<b>Virksomheder og jobcentre</b>	Det er ambassadørernes opfattelse, at jobcentrene ikke er opsøgende nok overfor virksomhederne, og at samarbejdet omkring at skabe job for personer med handicap derfor ikke er optimalt.

### 3 Temaer fra kvantitativ evaluering

<b>Tre temaer</b>	Ambassadørerne blev på evalueringsdagen bedt om at forholde sig til nogle af de resultater, den kvantitative evaluering af virksomhedsbesøgene har givet. Der blev fremlagt tre temaer fra resultaterne <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Virksomhedernes sammensætning</li> <li>▪ Jobåbninger</li> <li>▪ Holdningsændringer</li> </ul>
<b>Processen</b>	Ambassadørerne drøftede en række forskellige spørgsmål for hvert af de tre temaer. Grupperne fremlagde deres synspunkter for hinanden.

#### 3.1 Virksomhedernes sammensætning

<b>Spørgsmål omkring virksomhedernes sammensætning</b>	Ambassadørerne drøftede følgende forhold omkring virksomhedernes sammensætning: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Virksomhedens størrelse/branche</li> <li>▪ Virksomheder, der allerede har personer med handicap ansat</li> </ul>
--	---

##### 3.1.1 Virksomhedens størrelse/branche

<b>Både store og små virksomheder er positive</b>	Der har ikke umiddelbar betydning for besøgets udfald, om virksomheden er lille eller stor, vurderer ambassadørerne. Store virksomheder kan være bedre gearet til at håndtere evt. administrativt arbejde i forbindelse med en
---	--

ansættelse af en person med handicap på særlige vilkår. Dog kan de være mere fastlåste i et holdningsmønster og dermed mindre åbne overfor ambassadørernes projekt.

I en lille virksomhed for er der muligheder for, at en person med handicap kan udfylde væsentlige opgaver for virksomheden, hvilket giver gode muligheder. I små virksomheder er der desuden ikke langt fra idé til handling, hvilket er en fordel. Ambassadørerne har både gode og dårlige eksempler på virksomhedsbesøg i henholdsvis store og små virksomheder.

En ambassadør fortæller om en stor virksomhed:

*Der var 300 ansatte på lampevirksomhed i Vejle. Det var den adm. direktør og HR-chefen, der var til stede ved mødet. For dem var det et afbræk i deres travle hverdag. De var meget interesserede, og de havde ikke nogle handicappede ansatte. De havde ingen viden om området. De havde ikke tænkt på, at det kunne være en sikkerhed for de medarbejdere, de allerede har, som en del af deres personalepolitik. Dette var et meget positivt møde.*

Branche kan have betydning

Ambassadørerne vurderer, at der er flere muligheder i videnstunge virksomheder i forhold til muligheder i produktionsvirksomheder:

*Det er nærmere videnstunge virksomheder, der er positive. Her er de interesserede i hjerne og ikke fysik.*

*Produktionsvirksomheder kan være vanskelige. F.eks. oplevede jeg et vognmandsfirma, hvor det var vanskeligt at se personer med nedsat funktionsevne. De sagde "Folk med handicap, de vil ikke passe ind her". De gav udtryk for, at for at passe ind i arbejdsmiljøet skal man have fuld funktionsevne.*

### **3.1.2 Virksomheder, der i forvejen har ansat personer med handicap**

Ambassadørerne drøftede spørgsmålet om, hvorvidt det er frugtbart at besøge virksomheder, der i forvejen har personer med et handicap ansat.

**Virksomheder, der har personer i handicap ansat kan ansætte flere...**

Ambassadørernes erfaring er, at det er en god idé at besøge virksomheder, der allerede har personer med handicap ansat. Besøget kan virke som en vedligeholdelse af idéen med at rekruttere personer med handicap. Herudover vurderer ambassadørerne, at "det er lettere at sælge til virksomheder, der allerede er frelst". Virksomhederne er ifølge ambassadørerne positive af flere grunde:

- Der er relevant for virksomheden at mødes, fordi de allerede har nogle erfaringer.
- Der er mange muligheder, som virksomheden måske ikke anvender
- Selvom virksomheder f.eks. kender ordningerne på fleksjobområdet, er det ikke sikkert, at de kender til andre ordninger.

### 3.2 Jobåbninger

**Jobåbninger- hvad kan få virksomheder til at ansætte personer med et handicap?**

Ambassadørerne blev endvidere bedt om at forholde sig til, hvad deres erfaringer er med, hvad der er afgørende for, at virksomhederne har mulighed for at ansætte en person med handicap, dvs. om der på virksomheden er en jobåbning samt hvilke barrierer, der kan være for jobåbninger i virksomhederne. Følgende spørgsmål blev drøftet i relation til dette emne:

- Afgørende elementer for jobåbningen
- Virksomhedens branding og image

Desuden blev spørgsmålet vedrørende virksomhedernes bekymring omkring personer med handicap, der har "kræve" mentalitet. Dette tema kunne ambassadørerne ikke genkende.

De største barrierer for jobåbningerne er:

- at det virksomhederne forestiller sig om store praktiske udfordringer ved at ansætte en person med handicap.
- at virksomhederne har et unuanceret handicapbegreb.

#### 3.2.1 Afgørende elementer for jobåbninger

**Behov skal være der eller kan skabes...**

Ambassadørerne har forskellige tilgange til jobåbninger i virksomhederne. En tilgang tager udgangspunkt i, at der altid skal være et udtalt behov for at rekruttere nye medarbejdere. Det vil sige, at virksomheden skal mangle arbejdskraft, før det overhovedet er muligt, at jobåbningen bliver en realitet.

Herudover er det vigtigt at nedbryde de praktiske barrierer, som virksomhederne ser ved rekruttering af personer med handicap. Desuden betyder virksomhedens lyst til at ansætte personer med handicap meget. Hvis den er der, kan barrierer omkring praktiske forhold, enkelt nedbrydes. Behovet hos virksomhederne er stort med den lave arbejdsløshed, og derfor er det nemt at sælge budskabet og finde jobåbninger.

En anden tilgang til jobåbningerne er en mere sælgende tilgang. Her er det vigtige, at ambassadøren gennem dialogen forstår at skabe et behov hos virksomheden, som de ikke har været bevidste om hidtil. Det afgørende for jobåbninger er her, at ambassadøren kan få virksomheden til at tænke i nye baner.

### **3.2.2 Virksomhedens branding og image**

Ambassadøren har i deres arbejde brugt branding og image som argumenter for at ansætte personer med handicap. Ambassadørerne vurderer, at dette i stigende grad er et område virksomhederne i Danmark er interesserede i. Tendenser fra Sverige og USA omkring CSR (Corporate Social Responsibility) er ved at sprede sig til danske virksomheder og er på den måde på vej frem i Danmark.

## **3.3 Holdningsændringer**

Ambassadørerne blev som sidste tema bedt om at uddybe, hvordan de har oplevet holdningsændringer hos virksomhederne. De drøftede følgende emner:

- Dialog, hvem skal deltage i mødet?
- Hvilken form skal dialogen have?

### **3.3.1 Dialog, hvem skal deltage i mødet?**

Ambassadørerne vurderer, at det er mest frugtbart, at ledelse og HR-

**Ledelse og HR-  
medarbejdere skal**

**deltage i mødet**

chefer/medarbejdere deltager i mødet. Direktører og ledere kan, ved at blive overbevist om idéen med at ansætte personer med handicap, skabe ringe i vandet. Hvis man kun har menige medarbejdere med til et møde, kan det skabe splid mellem medarbejdere og ledelse, hvilket ikke er særligt værdifuldt. Ved konkrete ansættelser er det imidlertid vigtigt, at medarbejdere informeres.

**3.3.2 Hvilken form skal dialogen have?****Dialog på virksomhedens præmisser**

Ambassadørerne vurderer, at dialogformen skal være på virksomhedens præmisser. Herudover er det væsentligt at anvende sin egen historie. Med erfaringen har ambassadørerne oplevet, at de er blevet bedre og bedre til netop at lade mødet foregå på virksomhedens præmisser. Som en ambassadør fortæller:

*Jeg har været ude mange gange, og har med erfaringen forsøgt at mødes med virksomheden, hvor jeg har forberedt mig så lidt som mulig. Jeg har selvfølgelig haft min baggrundsviden om ordninger med. Ved ikke at forberede sig så meget, ... bliver [samtalen] bedre og på deres præmisser, hvis man tør at give slip. Her kommer virksomheden på banen. Alle skal være medejere af samtalen. Det sker ved at give virksomheden lov til at tale. Man husker bedre samtaler, hvor man selv har sagt noget.*