



# Etnisk Arbejdsfastholdelsesberedskab

- til ansatte, virksomheder og jobcentre

REGION



# Et beredskab til håndtering af sygdom, der tager højde for etnisk baggrund

Hvordan skal 'viften' af redskaber til arbejdsfastholdelse sammensættes, hvis den ansatte har en anden etnisk baggrund end dansk?

Spørgsmålet blev forsøgt besvaret af CAF i udviklingsprojektet EA - Etnisk Arbejdsfastholdelsesberedskab.

Det har betydet en udvidelse af CAFs tilbud om rådgivning til ansatte, virksomheder og jobcentre.

## Viften af redskaber i et fastholdelsesforløb

### • Individuelt tværfagligt rådgivningsforløb

Har den ansatte og virksomheden svært ved at forstå samspillet mellem sundhedsvæsen, jobcenter og virksomhed. Der kan være behov for rådgivning både til virksomhed og medarbejder om mulighederne for støtte, når en ansat med anden etnisk baggrund har besvær med at klare sit arbejde. Vurderer du, at der er brug for en særlig indsats? Det tværfaglige team belyser mulighederne og støtter processen.

### • Information om lovgivning og støttemuligheder i forhold til fastholdelse

De nye sygedagpengeregler tildeler arbejdsgiveren nye opgaver, men der er også nye muligheder og hjælp at hente. Har du overvejet et besøg af en konsulent, der kan klarlægge de regler og muligheder, der passer til virksomhedens behov?

### • Danskundervisning på arbejdspladsen

Oplever I, at begrænsede danskundskaber hos medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk er en udfordring for Jeres virksomhed? Måske er der behov for en generel forbedring af det sproglige niveau eller af fagsproget?

### • Mentor

Er du klar over at mentorer er et veldokumenteret værktøj, som man ved virker? Ved du, at der nu også er mulighed for at bruge mentorer i en mere social/familiemæssig funktion, der støtter op om forhold udenfor arbejdspladsen samt til sproglig opkvalificering? Og at mentoren både kan være en intern medarbejder og en ekstern konsulent.

### • Efteruddannelse - en mulighed for jobudvidelse

Er der behov for at medarbejdere f.eks. blev opgraderet til at kunne sende e-mails, håndtere programmer til lagerstyring eller køre truck? Det er nu også muligt at blive opkvalificeret under sygdom, hvis det er nødvendigt for at kunne bibeholde tilknytning til arbejdsmarkedet.

• **Interkulturel kommunikation for ledere og medarbejdere** Er du som leder, udstyret med værktøjer, der gør dig i stand til at håndtere samtaler med ansatte af udenlandsk baggrund, som har begrænset erfaring i at begå sig på det danske arbejdsmarked? Er personalegruppen gearet til det?

### • Motion

Kunne det være en ide med gymnastik og motion for flere medarbejdere på arbejdspladsen? Fx udarbejdelse og indkøring af aktivt pause-gymnastikprogram med materialer og introduktion der tager hensyn til sprogproblemer?

### • Kost og ernæring

Er der brug for kost- og ernæringsvejledning på arbejdspladsen? Fx ved at bruge en kostvejleder til at sætte fokus på gode kostvaner og sund livsstil i hverdagen?

Læs mere [www.c-a-f-e.dk](http://www.c-a-f-e.dk) under mangfoldighedsinitiativer.

# Projekt EA – Etnisk Arbejdsfastholdelsesberedskab

Udviklingsprojektet blev udført af Center for ArbejdsFastholdelse (CAF) i partnerskab med Foreningen Nydansker og 6 kommuner: Frederiksberg, Frederikssund, Gladsaxe, Gribskov, Hillerød og Hvidovre. Projektet har modtaget økonomisk støtte fra Ministeriet for Flygtninge, indvandrere og integration i knap to år fra september 2008 til juni 2010.

Der blev i 6 kommuner dannet lokale netværk med aktiv deltagelse af mere end hundrede personer fra jobcentre, lægepraksis, virksomheder og forskellige beskæftigelses- og uddannelsesaktører. På netværksmøderne blev bl.a. udvekslet erfaringer om tværfaglig rådgivning, voksenuddannelse, sprogredskaber, lovgivningens støttemuligheder, interkulturel kommunikation – og opnået indsigt i hinandens arbejde med fastholdelse.

*Som en praktiserende læge fra et af de lokale netværk, udtrykte det: "Udfordringen med EA-projektet, for mig som læge, var også at sidde sammen med kommune og arbejdsgiver. Til daglig sidder man alene med patienten og oplever specielt ikke, hvordan sygemeldingen opfattes af arbejdsgiveren".*

I projektet har der været kontakt med mere end 800 virksomheder. 41 efterspurgte mangfoldighedstilbud hvoraf der blev igangsat 23, halvdelen om sprogfærdigheder og interkulturel kommunikation.

Fra deltagerne i de lokale netværk har der været 54 forespørgsler om ansatte, der havde besvær med at klare arbejdet. 33 forløb blev igangsat og 20 var fortsat ansat, da projektet stoppede. Den primære årsag til henvielse var besvær i bevægeapparatet, men der var også andre faktorer, såsom kulturelle og sproglige udfordringer. Personerne kom fra 23 forskellige lande og var langt overvejende kvinder. Gennemsnitsalderen var 43 år og mange havde længere skolegang og uddannelse enten i hjemlandet eller i Danmark. Næsten alle udførte ufaglært arbejde, især som rengøringsassistenter og pædagogmedhjælpere. Der var tale om en tidlig indsats, idet omkring halvdelen af de henviste ikke var sygemeldte, mens andre var delvist sygemeldte.

I projektet er der benyttet flere forskelligartede tilgange og metoder, som er sammenvævet, så et initiativ og en erfaring på et område gensidigt inspirerer og erfaringsudvikler på andre områder.

Kernen i projektet har været at kombinere to ting:

- Forebyggende og fastholdende initiativer i form af individuel tværfaglig rådgivning af ansatte, der har en udenlandsk baggrund, og som har besvær med at klare det daglige arbejde.
- Tilbud om støtte til igangsættelse af generelle mangfoldigheds-initiativer på virksomhederne.

*Fatima var vikaransat som social- og sundhedshjælper på et plejehjem. Efter en arbejdsskade var Fatima delvist raskmeldt og arbejdede 20 timer om ugen. Hun havde smerter i ryggen og benet efter en løfteskade. Det var svært at møde stabilt og virksomheden henviste derfor Fatima til EA. Fatimas vikarkontrakt skulle ophøre efter 3 mdr., men det aftaltes at bruge den sidste periode aktivt, således at det kunne afklares, hvad Fatima kunne og fremover skulle i et beskæftigelses- og uddannelsesorienteret perspektiv.*

*Arbejdsopgaverne var allerede tilrettelagt således, at Fatima havde beboere med mindst muligt tung pleje. I fællesskab med lederen blev det besluttet, at Fatima gik ned i tid ved at have en sygedag midt på ugen; både for at få kroppen hvilet og for at kunne starte træning i varmvandsbassin ved CAFs fysioterapeut. Det var ikke muligt at omplacere Fatima til andre lettere opgaver på plejehjemmet, og hun var interesseret i at få afklaret, om hun kunne øge sin arbejdstid indenfor arbejdsområdet.*

*Fatima var meget interesseret i at bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet, men var i tvivl om, hvad hun kunne arbejde med, hvis helbredet ikke blev bedre indenfor de næste måneder. Fatima kunne godt tænke sig at uddanne sig som social- og sundhedsassistent, men manglede sproglige forudsætninger til at klare uddannelsen. Ved endt ansættelse ønskede hun derfor at komme i praktik i et køkken med flere alsidige funktioner, da det stod klart at helbredet gjorde, at hun ikke ville kunne starte fuld tid som social- og sundhedshjælper.*

*Efter et halvt år er hun nu i gang med sproglig dansk opkvalificering gennem Forberedende Voksenundervisning (FVU) og har fået deltidsarbejde som servicemedarbejder på et børnehjem. Ud over lette praktiske funktioner, fungerer hun som kontaktperson til to flygtningebørn.*

# Huskerseddel

Projektets aktiviteter har lært os, at der er en række forhold, der er vigtige at huske, når der skal gøres en indsats for at holde folk med udenlandsk baggrund i arbejde:

- at det ikke bare er et spørgsmål om helbred (sygdom, smerte, psyke). Forholdet til kolleger og leder på arbejdspladsen, indsigt i lovgivningen og samfundssystemets opbygning (jobcenter, sundhedsvæsen og uddannelsessystem) betyder meget for om medarbejderen kan forstå sin situation og handle derefter.
- at der er store sproglige og kulturelle forskelle blandt medarbejdere med anden baggrund end dansk og rådgivningen skal tilpasses derefter.
- at netværk og tættere samarbejde mellem jobcentre og sprogskoler/uddannelsesinstitutioner og mellem virksomheder og sprogskoler/uddannelsesinstitutioner giver god effekt – og samtidig ny viden om at uddannelse kan forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet.
- at netværksdannelse og -vedligeholdelse i en kommune kræver ressourcer, men til gengæld får man en god ramme for arbejdsfastholdelse af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk.
- at tværfaglig rådgivning er en stor støtte for enkeltpersoner, virksomheder, jobcentre og læger, hvis den tilbydes på de vilkår som fx anvendes af CAF – her er der speciallæger i arbejdsmedicin, arbejds-/smertepsykologer, fysioterapeuter og socialfaglige konsulenter.
- at der i de forløb, hvor der er sket arbejdsfastholdelse, har været en betydelig økonomisk gevinst for medarbejderen, virksomheden og samfundet.
- at der er behov for et beredskab til arbejdsfastholdelse ud fra et mangfoldigheds-princip, hvor der helst skal være en bred vifte af tilbud.

## Gode råd til værdig kommunikation med folk med begrænset dansk sprog

- Lad den ansatte tale selv – vær tilbageholdende med "sproghjælp".
- Tal tydeligt – men overdriv ikke.
- Gentag og sørg for, at du bliver forstået.
- Opsummer undervejs og til sidst.
- Vær så konkret som muligt.
- Brug almindelige ord.
- Begræns småord – (jo, da, vel, ikke).
- Brug enkle sætninger og en enkel struktur i det, du informerer om.
- Vær høflig på en enkel måde.
- Hold pauser.

Mere information; [www.c-a-f-e.dk](http://www.c-a-f-e.dk) under materialer - samtaleguide.

## Vil du vide mere?

Du kan kontakte CAF alle hverdage man-tor kl.8.30-15.00 og fre 8.30-14.30 på tlf. 48 29 35 31.

På hjemmesiden [www.c-a-f-e.dk](http://www.c-a-f-e.dk) kan du læse flere historier og downloade redskaber anvendt i projektet fx tolke-guide og samtale-guide.

CAF har udarbejdet en projektrapport, som kan rekvireres ved at skrive til [info@c-a-f.dk](mailto:info@c-a-f.dk)

Specialistteamet består af konsulenter, arbejdsmedicinere, fysioterapeuter og arbejdspsykologer.



**Bispebjerg  
Hospital**

CAF - Sekretariatet  
Bispebjerg Hospital  
Bispebjerg Bakke 23  
Indgang 33  
2400 KBH NV  
Tlf. 35 31 60 60  
Fax 35 31 60 70  
E-mail: [info@c-a-f.dk](mailto:info@c-a-f.dk)  
[www.c-a-f.dk](http://www.c-a-f.dk)