



Diversitet på arbejdspladsen skaber trivsel for alle

Mange mennesker med psykisk sårbarhed er jobparate og ønsker at bidrage med deres styrker og kompetencer på en arbejdsplads. Blot 26% af mennesker i målgruppen er i beskæftigelse. Til svarende har ca. 75% i den generelle befolkning tilknytning til arbejdsmarkedet (Bedre Psykiatri). Der er et stort uudnyttet potentiale i at ansætte mennesker med psykisk sårbarhed. Virksomhederne kan gøre brug af målgruppens viden og kompetencer til at skabe vækst og udvikling på arbejdspladsen.

Diversitet giver grønne tal på bundlinjen

Der kan være flere fordele for en virksomhed ved at fremme diversitet og inklusion. Mangfoldighed er med til at fremme trivsel og arbejdsglæden hos alle medarbejdere i organisationen.

Diversitet i medarbejderskaren skaber bedre betingelser for kreativitet og innovation i virksomheden. Mennesker med psykisk sårbarhed bidrager som alle andre medarbejdere med viden, perspektiver og løsningsforslag, som kommer virksomhederne til gavn. Mange har erfaringer, der gør dem gode til at tænke ud af boksen til gavn for arbejdspladsen.

Mangfoldighed på arbejdspladserne er med til at fremme empati og læring hos både medarbejderne og ledelsen i organisationer. Der skabes en kultur på arbejdspladsen, hvor der er forståelse for forskellighed. Medarbejderne får større opmærksomhed på hinanden, hvilket gavner trivslen.

Social ansvarlighed er med til at give arbejdsmiljøet og medarbejdertilfredsheden i virksomheden et løft. Ansættelse af mennesker med psykisk sårbarhed kan være første skridt imod at skabe en kultur på arbejdspladsen, hvor der er forståelse for den enkelte medarbejders behov for særlige hensyn. Rummelighed og forståelse over for medarbejdere med særlige behov smitter af på resten af medarbejderstaben. Der opstår et arbejdsmiljø i den enkelte virksomhed, hvor der er forståelse for den individuelle medarbejders situation. Det skaber bedre forudsætninger for trivsel hos alle medarbejdere i organisationen, at der er fleksibilitet fra arbejdsgiverens side. Medarbejderne bliver gladere og mere loyale over for deres arbejdsplads, og de føler sig mere trygge. Det bliver lettere for en virksomhed at tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere, når den udviser social ansvarlighed.

SIND Erhverv | Gjellerupvej 84 | 8230 Åbyhøj | T: 2310 0346

www.sindraadgivning.dk/erhverv | [@sindraadgivningmidt](https://twitter.com/sindraadgivningmidt) | erhverv@sindraadgivning.dk

2 I SIND Rådgivning

Virksomheder kan med fordele kigge i retning af fleksible ordninger

Nogle mennesker med psykisk sårbarhed er i flexjob eller arbejder på nedsat tid, og virksomheder kan drage økonomiske fordele ved at ansætte dem til at løse bestemte opgaver på arbejdspladsen. Det er billigere for virksomheden at ansætte en flexjobber eller en medarbejder på nedsat tid til at løse afgrænsede opgaver frem for at skulle aflønne endnu en fuldtidsmedarbejder. Ansættelse af flexjobbere eller deltidsansatte bidrager dermed til at holde virksomhedens omkostninger nede.

Mennesker med psykisk sårbarhed eller flexjobbere kan have særlige interessefeltter eller trives godt med bestemte opgaver, som virksomheder har svært ved at rekruttere ordinære medarbejdere til at varetage. Nogle af borgerne i målgruppen fungerer godt med at have nogle faste rutineopgaver, som de bliver meget specialiserede til at varetage. Andre borgere løser virksomhedens kerneopgaver på lige fod med andre medarbejdere. Mennesker med psykisk sårbarhed er kendetegnet ved at være meget loyale over for de virksomheder, som har valgt at ansætte dem. Ansættelsesforholdet har stor betydning for dem, og de er derfor engagerede og pligtopfyldende i forhold til at løse deres opgaver.

Mange virksomheder oplever udfordringer med at rekruttere og kan i perioder være ramt af mangel på kvalificerede medarbejdere, hvilket hæmmer vækstpotentialet. Mange mennesker med psykisk sårbarhed er jobparate og ønsker at indgå som en del af arbejdsstyrken. Der er grundlag for, at virksomheder og samfundet som helhed kan blive rigere ved, at målgruppen i højere grad bliver en naturlig del af arbejdsmarkedet.

Social ansvarlighed skaber arbejdspladser med trivsel for medarbejderne og tilfredshed hos arbejdsgiverne

Mads Hulgaard har opstartet virksomheden KlubVind, som har til formål at hjælpe i drætsforeninger til en bedre økonomi, f.eks. via klubspecifikke støttelotterier. Virksomheden har et ønske om at hjælpe mennesker i job, som ellers ville befinde sig på kanten af arbejdsmarkedet.

“KlubVind er en lille virksomhed og har derfor ikke økonomien til at have mange fuldtidsansatte. Det er rigtig godt for min virksomhed, at jeg har mulighed for at have nogle bestemte medarbejdere til at varetage specialiserede funktioner ansat i nogle få timer ugentligt. Jeg har gode erfaringer med at ansætte mennesker med psykisk sårbarhed og diagnoser. Det er min oplevelse, at de er meget loyale medarbejdere, som er gode til at specialisere sig inden for deres arbejdsområde. De er effektive og løser opgaverne på et højt fagligt niveau. Begge parter vinder på, at medarbejderen har nogle opgaver, som vedkommende er god til og trives godt med. Vi har opbygget en kultur i Klubvind, hvor medarbejderne i udgangspunktet løser de opgaver, som de er gode til. Der er en accept af hos os, at det er okay, at man ikke arbejder 37 timer ugentligt. De fleksible rammer på vores arbejdsplads betyder, at der er nogle dygtige folk, som bevidst tilvælger Klubvind som arbejdsplads. “, siger Mads Hulgaard.

SIND Erhverv | Gjellerupvej 84 | 8230 Åbyhøj | T: 2310 0346

www.sindraadgivning.dk/erhverv | [@sindraadgivningmidt](https://twitter.com/sindraadgivningmidt) | erhverv@sindraadgivning.dk

3 I SIND Rådgivning

Charlotte Heilmann er leder i IT-virksomheden Miralix. Virksomheden har forpligtet sig på at tage samfundsansvar og ønsker at hjælpe mennesker, som med stor sandsynlighed ville stå uden for arbejdsmarkedet, til et bedre liv igennem ansættelse i virksomheden. Miralix har erfaringer med at ansætte mennesker med psykisk sårbarhed og personer i flexjob.

“Social ansvarlighed er en mærkesag for Miralix. Vi ønsker at gøre en forskel for mennesker, som ellers ville have svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Den enkelte medarbejder blomstrer op, når vedkommende får muligheden for at være en del af en arbejdsplads og bidrage med sine kompetencer. Vi oplever, at vores medarbejdere med psykisk sårbarhed er dygtige til deres arbejde og leverer en god indsats i de timer, som de er på arbejdspladsen. Denne sociale ansvarlighed har bidraget til, at vi har opbygget en rummelig kultur, hvor der er plads til alle. Vores ansatte er meget opmærksomme på hinanden og er gode til at hjælpe dem, som har brug for det. Miralix scorer højt i trivselsmålingerne, og vores medarbejdere giver udtryk for stor tilfredshed med arbejdspladsen. Den sociale ansvarlighed har betydet, at vi har fået et godt samarbejde med kommunen og andre relevante samarbejdspartnere. Vores politik om samfundsansvar og inklusion bevirker, at når vi vurderes af potentielle kunder, bliver oplevet som en ansvarsbevidst softwareleverandør. “, siger Charlotte Heilmann.

Hvad betyder Flexjob?

Flexjob er en ordning, hvor en person med psykisk sårbarhed eller fysiske helbredsudfordringer, arbejder på nedsat tid og modtager flexløntilskud fra kommunen.

Ansættelse af flexjobbere bidrager til fleksibilitet på arbejdspladser.

Flexjob-ordningen betyder, at virksomheder kan få udført mindre opgaver på arbejdspladsen uden at skulle investere i en fuldtidsmedarbejder.

Flexjob medfører ikke ekstra administration for virksomheden. Virksomheden udbetaler løn svarende til det antal timer, som medarbejderen i flexjob er ansat til at være på arbejdspladsen.

Småjobs er en ordning, hvor en medarbejder starter med at arbejde i en virksomhed ét par timugentligt. Det kan aftales mellem medarbejder og virksomheden, at antallet af arbejdstimer øges på sigt.

Den A.P Møllerske Støttefond har doneret 5.24. mio. kroner til projektet “Rampen til det gode arbejdsliv”, som drives af SIND Erhverv i samarbejde med Silkeborg og Norddjurs Kommuner. Projektet har til formål at støtte fleksjobgodkendte borgere med psykisk sårbarhed eller psykisk sygdom til at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Indsatsen på området vil blive yderligere belyst i kommende artikler.

**Kontakt leder i SIND Erhverv, Jonna Winther ved spørgsmål om indsatsen.
Telefon: 2310 0346 og mail: jwi@sindraadgivning.dk**

SIND Erhverv | Gjellerupvej 84 | 8230 Åbyhøj | T: 2310 0346

www.sindraadgivning.dk/erhverv | [@sindraadgivningmidt](https://www.instagram.com/sindraadgivningmidt) | erhverv@sindraadgivning.dk