

Til formand og næstformand i Hovedudvalget  
Att.: HR-/personalechef

Den 16. marts 2017

Til alle Hovedudvalg i kommunerne

## Gode råd om inklusionsforløb med perspektiv for alle på arbejdspladsen

### Ny undersøgelse "Rummelighed i praksis"

Mandag den 20. marts offentliggøres en ny undersøgelse "Rummelighed i praksis", som er udarbejdet af SFI for KL og Forhandlingsfællesskabet. Undersøgelsen bidrager med ny viden og en række gode råd om, hvad der skal til for at skabe vellykkede inklusionsforløb med perspektiv for alle på arbejdspladsen.

Undersøgelsen er en del af et samarbejde, som vi aftalte ved overenskomstfornyelserne i 2015, om at fremme fælles forståelse og opbakning hos ledere og medarbejdere på de kommunale arbejdspladser til at inkludere ledige og personer med nedsat arbejdsevne, så de hjælpes videre i deres arbejdsliv.

Kommunerne tager allerede i dag et stort ansvar for at skabe et inkluderende arbejdsmarked. Vi håber, at undersøgelsen kan indgå som inspiration i jeres videre arbejde, fx i drøftelser i MED og på arbejdspladserne.

Der vedlægges her 10 eksemplarer af SFIs Kort og Klart-pjece baseret på rapporten. I kan hente hele rapporten og yderligere eksemplarer af pjecen på <http://www.sfi.dk/publikationer/rummelighed-i-praksis-13106>.

### Gode råd om arbejdet med det inkluderende arbejdsmarked

KL og Forhandlingsfællesskabet peger med afsæt i SFI-rapporten på følgende gode råd i arbejdet med det inkluderende arbejdsmarked:

- Det er vigtigt at både den kommunale direktion samt det politiske niveau bærer budskabet om vigtigheden af et rummeligt arbejdsmarked med sig ud i organisationen, samt anerkender den inklusionsindsats, der udføres på de kommunale arbejdspladser.
- Samarbejde på alle niveauer er af stor betydning, herunder opmærksomhed på arbejdspladsernes forskellige vilkår og rammer. Samarbejdet i MED og med de lokale faglige organisationer bidrager til den overordnede ramme.

- Et tæt samarbejde mellem HR, jobcenter og fællestillids- og tillidsrepræsentanter er vigtigt, fordi det skaber tryghed og legitimitet ude på arbejdspladserne om, at alt er, som det skal være.
- Lederen på arbejdspladsen tager ansvar for de konkrete forløb, bl.a. ved at samarbejde med HR-afdelingen og Jobcentre om at sikre et godt jobmatch, ved at inddrage TR og medarbejdere, og ved at stoppe forløb, som ikke fungerer.
- Det er vigtigt at huske, at det inkluderende arbejdsmarked i høj grad handler om værdier og kulturen på arbejdspladsen i hverdagen.
- Vigtigt at der opretholdes et løbende fokus på indsatsen, idet kommunale arbejdspladser undergår forandringer og besparelser, hvilket til enhver tid kan udfordre inklusionsforløbene.
- Tydeliggøre værdien af indsatsen – både for arbejdspladsen, for kollegaerne og for den inkluderede. Indsatsen skal give mening for alle parter.
- Indsatsen tilrettelægges, så den rummer perspektiv for den inkluderede – og indebærer alt fra, at den inkluderede inddrages i det kollegiale og faglige fællesskab til at hjælpe den inkluderede bedst muligt videre i arbejdslivet.
- Løbende afklaring og drøftelser af, hvilke opgaver inkluderede medarbejdere kan og skal varetage. Det er med til at sikre, at kerneopgaverne beriges og udvikles og ikke udvandes.
- I de undersøgte kommuner skaber inklusionsforløb værdi og derved mening ved bl.a. at;
  - Ledere og medarbejdere bruger deres social-faglighed og/eller medmenneskelighed i forløbene.
  - Inklusionerne på samme tid giver aflastning i forhold til kerneopgaven, giver et menneske en chance til og udvikler og beriger kerneopgaven.
  - Forløbene bidrager til fællesskabet, kulturen samt arbejdspladsens rummeligheden på en positiv og udviklende måde
  - Balancerne mellem ordinært og ekstraordinært ansatte overholdes
  - Forløb, som direkte skader kerneopgaven, stoppes.
  - Den inkluderende inddrages i det kollegiale og faglige fællesskab med respekt for den inkluderedes kompetencer og helbredsforhold

I vores artikelserie om det inkluderende arbejdsmarked kan I også hente yderligere inspiration, se <http://vpt.dk/perspektiv>

### Konferencer om Rummelighed i Praksis

Parterne holder to konferencer om Rummelighed i Praksis:

**8. maj i København og 2. juni i Aarhus**

På konferencerne præsenterer seniorforsker Helle Holt SFI-undersøgelsen, og der vil være en række workshops med konkrete råd og værktøjer til inklusion af forskellige målgrupper.



Konferencerne henvender sig især til ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, HR-afdelinger, MED-udvalg samt ansatte i jobcentre. I kan se mere på <http://vpt.dk/socialområdet/invitation-til-kommunale-konferencer-om-rummelighed-i-praksis> og i det vedlagte program.

Vi håber, at I vil tage de gode råd til jer og medvirke til, at de spredes i jeres kommune.

Venlig hilsen

Michael Ziegler



Anders Bondo Christensen