

Projekt Byggerum

2001 - 2004

- Evalueringsrapport om erfaringerne fra
fire års projektarbejde med det rummelige arbejdsmarked
indenfor bygge- og anlægsbranchen

Marts 2005



Kolofon

Udgivet af:

Samarbejdsparterne
bag "Projekt Byggerum".

Ansv. Redaktør:

Annette Jacobsen, Kooperationen,
Reventlowsgade 14,
1651 Kbh. V,
Tlf. 33 55 77 30

Øvrig redaktion:

Bo Sandberg og Sidse Buch, BAT-kartellet

Redaktion afsluttet:

21. marts 2005

Hjemmeside:

www.byggerum.dk

Layout:

Fagbladet 3F

Tegninger:

Bob Katzenelson

Produktion & Tryk:

Fagbladet 3F

Oplag:

500 stk.

Evalueringsrapport vedrørende

“Projekt Byggerum” 2001-2004

KAPITEL 1: *Idé- og opstartsfasen*

Generel introduktion

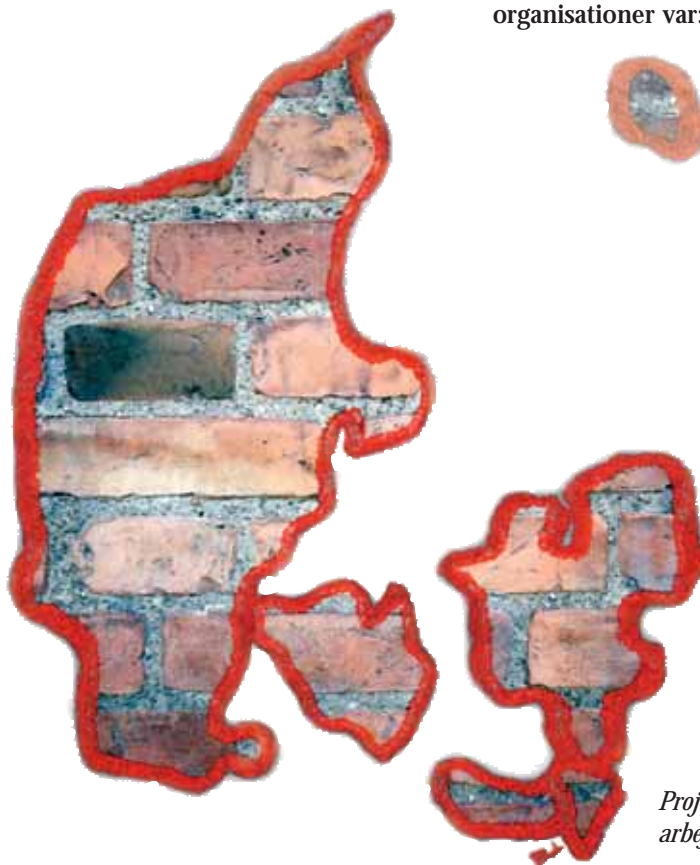
“Byggerum” er et samarbejdsprojekt mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Projektet begyndte primo 2001 og varede til udgangen af 2004, dvs. 4 år i alt. Hovedformålet er - inden for rammerne af bygge- og anlægsbranchen - at nedbryde fordomme og bearbejde holdninger hos medarbejdere, arbejdsgivere og samarbejdspartnere i kommuner mv. Projektet falder således indenfor “det rummelige arbejdsmarked”. Som nævnt sluttede Projekt Byggerum 31. december 2004. I denne rapport gøres der status for projektets forløb og resultater.

“Projekt Byggerum” en udløber af et tidligere, lignende projekt

Projektet blev søsat i efteråret 1999 på initiativ af BKL, Byggefagenes Kooperative Lands sammenslutning, som en udløber af erfaringerne fra et tidligere projekt “Job på særlige vilkår i bygge og anlægssektoren”.

13 organisationer søsatte initiativet i fællesskab

Ud fra et fælles ønske om at få det rummelige arbejdsmarked sat på virksomhedernes og byggebranchens dagsorden, blev 13 lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer enige om at gå sammen om projektet. De deltagende organisationer var:



- Byggeriets Arbejdsgivere (BYG)
- Danske Entreprenører (DE)
- Danske Malermestre
- Dansk VVS
- El-installatørernes Landsforening
- Dansk Metal
- Forbundet Træ-Industri-Byg (TIB)
- Specialarbejderforbundet i Danmark (SID)
- Malerforbundet
- Dansk El-forbund
- Blik- og Rørarbejderforbundet
- Bygge-, Anlægs- og Trækartellet (BAT)
- BKL

Projekt Byggerum – et landsdækkende initiativ blandt byggeriets arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer

Organisatoriske ændringer i deltagerkredsen

Deltagerkredsen er siden ændret, fordi arbejdsgiverne på el- og vvs-siden i 2002 slog sig sammen til TEKNIQ, og BYG/DE med virkning fra 2003 fusionerede til Dansk Byggeri. Siden er BKL i 2004 blevet fusioneret med Det operative Fællesforbund til den nye organisation KOOPERATIONEN - og SID hedder nu Fagligt Fælles Forbund (3F), fordi man gik sammen med Kvindeligt Arbejderforbund pr. 1.1.2005.

Finansiering – primært via satsreguleringspuljen

På baggrund af en overordnet projektbeskrivelse fik Byggerum i oktober 2000 en bevilling fra Udviklings Centret for Beskæftigelse på Særlige Vilkår på 100.000 kr. til brug for opstart. Siden fik projektet midler over satsreguleringspuljen: 1 mio. kr. pr. år i 2001-2003.

Arbejdsgruppe forberedte initiativerne

Blandt de deltagende organisationer blev der i efteråret 2000 nedsat en arbejdsgruppe, som fik til opgave at lave en projektbeskrivelse (bilag a), udarbejde budget (bilag b)¹ og fastlægge en tidsplan (bilag c). Desuden blev der udarbejdet en samarbejdsaftale, som alle organisationer underskrev (bilag d).

Fælles styregruppe med det overordnede ansvar

I foråret 2001 blev der nedsat en styregruppe med en repræsentant fra hver af de deltagende organisationer (kommissorium for styregruppen bilag e og styregruppens deltagere bilag f). Styregruppen har gennem hele projektperioden haft hovedansvar for gennemførelsen af projektet i henhold til projektbeskrivelsen og samarbejdsaftalen.

Bred – men fleksibel – projektbeskrivelse

Projektbeskrivelsen indeholdt nogle brede målsætninger for projektet. Dog var styregruppen indstillet på at ændre målsætningerne undervejs som projektet skred frem, hvis det skulle vise sig nødvendigt at indsnævre emnerne eller udvikle nye fokusområder.

Projektets målsætninger

Målsætningerne for projektet blev aftalt til følgende:

- At afprøve og udvikle en model for en konsulent, der har til opgave at vejlede og hjælpe virksomheder og medarbejdere i sektoren. Kendskabet til denne konsulent skal udbredes, så der gøres aktiv brug af vedkommende.
- At udbrede kendskabet til og forståelsen for det rummelige arbejdsmarked indenfor bygge- og anlægssektoren, herunder at nedbryde fordomme og bearbejde holdninger, så medarbejdere fastholdes på arbejdsmarkedet og nye personer får mulighed for at blive integreret på arbejdsmarkedet. Kan f.eks. ske via en informationskampagne.
- At anviser jobtyper for arbejdsfastholdelse og integration, herunder beskrive ansættelsesmetoder og former.
- At anviser overenskomstsmæssige initiativer i forhold til det rummelige arbejdsmarked, herunder undersøge og afklare jobtyper på tværs af faggrænser.

¹ Endeligt regnskab for den samlede projektperiode er under udarbejdelse og foreligger senest 1. juni 2005



Mange skubbes ud af arbejdsmarkedet – hvordan undgår vi det?

Projektets målgruppe

Den umiddelbare målgruppe var virksomheder og medarbejdere i byggebranchen i hele landet. Det gjaldt om at: 1) Arbejdsfastholde medarbejdere, som var nedslidte, arbejdsskadede, fysisk/psykisk syge eller ældre. 2) Integrere personer, som havde lille eller slet ingen tilknytning til arbejdsmarkedet, fx kontanthjælps-/dagpengemodtagere, unge, nydanskere eller førtidspensionister. Initiativerne skulle primært omfatte timelønnede og medarbejdere med funktionærlignende ansættelser i bygge- og anlægsvirksomhederne.

Praktisk projektledelse samlet i BKL

BKL har fungeret som overordnet projektleder og forestået mødeindkaldelser, referater, udarbejdet og sammenskrevet oplæg samt stået for de praktiske økonomiopgaver, herunder regnskabsføring og kontakt til revisor – samt kontakten til Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Organisationernes rolle: Sikre projektets "forgrening" og bistå med ekspertise

Det har fra starten været hensigten, at organisationerne skulle have aktive og centrale roller i projektet. Der er jævnligt blevet holdt styregruppemøder (18 møder i alt), og organisationernes repræsentanter har deltaget i enkelte møder på organisations- og virksomhedsplan. Desuden har organisationerne stillet deres ekspertise til rådighed i det omfang, det har været nødvendigt.

Ansættelse af konsulent medio 2001

Som det fremgår af den første målsætning, var organisationerne enige om at ansætte en konsulent til den praktiske udførelse, og organisationerne lagde vægt på, at konsulenten blev placeret i nogle rammer, hvor der var et netværk og miljø omkring det rummelige arbejdsmarked. Konsulentens opgaver er beskrevet nærmere i projektbeskrivelsen.

Ikke ressourcer i egne organisationer – behov for ekstern konsulent

Organisationerne havde ikke selv mulighed for at afsætte en medarbejder på fuld tid som tovholder for projektet, og derfor blev der i to landsdækkende aviser annonceret efter egnede projektmagere.

Ansættelse via Teknologisk Institut

I maj og juni 2001 blev der afholdt ansættelsessamtaler. Ansættelsesudvalget gik primært efter projektmagere med kendskab til såvel det rummelige arbejdsmarked som byggebranchen, og dette resulterede i, at Teknologisk Institut (TI) blev udpeget som samarbejdspartner. Det aftaltes, at TI skulle ansætte en person, som skulle stå for projektet og fungere som kontaktperson til virksomheder. Konsulenten, Bent Kofoed, blev ansat pr. 1. august 2001, hvor den egentlige projektstart gik. Planlægningen og den praktiske udførelse af aktiviteterne fra projektbeskrivelsen blev herefter - bistået af organisationerne - lagt i hænderne på Teknologisk Institut.

Erfaringsindsamling

I efteråret 2001 gik konsulenten i gang med arbejdet. I første omgang skabte konsulenten sig et overblik over området ved at indsamle erfaringer fra tilsvarende projekter og ved at holde møder med nøglepersoner fra de 13 deltagende organisationer. På den måde etablerede konsulenten kontakt til personer med speciale og erfaringer med det rummelige arbejdsmarked.



Forberedelse af hjemmeside

Efterfølgende blev der sat et arbejde i gang med at udvikle en hjemmeside til projektet. Hjemmesiden skulle indeholde baggrund og idé for projektet, nyheder, lovgivning, succeshistorier mm. Desuden skulle der være en lukket del, hvor kommunikation til styregruppen kunne ske. Det blev aftalt, at hjemmesiden skulle "gå i luften" i marts 2002.

Konferenceindlæg, fagbladsartikler og generelt præsentationsmateriale

Konsulenten holdt i efteråret 2001 en del oplæg på diverse konferencer på arbejdsgiver- og lønmodtagersiden for at gøre opmærksom på projektet og dets problemstilling. Der blev produceret artikler, som blev publiceret i organisationernes fagblade - og udarbejdelse af et generelt informationsmateriale omkring projektet og rådgiverfunktionen blev sat i gang.

Seminar for styregruppen i december 2001

I december 2001 blev der afholdt seminar for styregruppen og repræsentanter fra organisationerne. Formålet med seminaret var at give alle nogle fælles mål, at udpege konkrete projekter til igangsættelse i 2002 samt at prioritere initiativerne fra projektbeskrivelsen.

Konkrete aftaler på seminaret: Identifikation af relevante jobtyper + kursusforløb

Blandt resultaterne fra seminaret blev det konkret aftalt, at der skulle igangsættes et forsøgsprojekt med tre forskellige jobtyper, som udstødningstruede medarbejdere ville kunne varetage. Desuden skulle der udvikles et kursus for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, ledere og andre interesserede i virksomhederne. Det blev endvidere aftalt, at der skulle arrangeres et besøg i Sverige, hvor man har knap 20 års erfaringer med rehabilitering inden for bygge- og anlægssektoren. Efter seminaret stod projektformålet mere klart, og i det følgende beskrives de enkelte opgavers udvikling gennem projektforløbet.

KAPITEL 2: *Fasen, hvor projektet skulle "ud over rampen" i fht.omverdenen*

Inspirationsbesøg i Sverige

Den 5.-6. februar 2002 rejste en delegation med repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagersiden til Sverige for at hente inspiration og høre nærmere om svenskernes mangeårige erfaringer med det rummelige arbejdsmarked inden for bygge- og anlægssektoren. I Sverige er det arbejdsgiverens ansvar at revalidere egne medarbejdere. Allerede i 1986 dannede man "Galaxen" som et samarbejde mellem det daværende Byggeförbundet og de største entreprenørvirksomheder i landet. Formålet var at revalidere de af branchens medarbejdere, som virksomhederne ikke selv var i stand til at revalidere efter nedslidning eller ulykke. Målet er, at arbejdstageren skal kunne vende tilbage til ordinært arbejde. Læs mere om Galaxen på www.galaxenbygg.se. Der ligger rigtig gode erfaringer i Galaxeprojektet, som vi i Danmark kan lære meget af – også selvom det ikke umiddelbart er muligt at overføre Galaxenmodellen på danske forhold.



I Sverige er man langt fremme med det rummelige arbejdsmarked i byggebranchen

Informationsindsats

Der er blevet arbejdet på flere fronter med at informere og udbrede kendskabet til projektet, som hele tiden har været en prioriteret indsats. Der har både været generel information om projektet samt information til medarbejdere og virksomheder specifikt målrettet bygge- og anlægsbranchen. Informationen er gået gennem så forskellige kanaler som fagblade, aviser, informationsmøder, radio, kurser, produktblade og elektroniske medier.

Konkrete artikler/indslag

Der har undervejs været artikler i BAT-Nyt, TIB-bladet, Byggeriet, Vvs & EL Horisont, Erhvervsbladet, Entreprenøren, Danske Kommuner, Søndagsavisen og Dagbladet Licitationen. Desuden radioindslag i Danmarks Erhvervsradio, DR4-København og DR-Bornholm (et eksempel på en sådan fagbladsartikel er optrykt som bilag g).

Kampagne via internettet

I projektbeskrivelsen var der lagt op til, at der kunne laves en decideret informationskampagne med "gammeldags" pjecer målrettet varierende målgrupper og ordninger. Som projektet skred frem, blev der mere fokus på at udnytte Internettet - og indsatsen i forhold til udvikling af en hjemmeside blev derfor prioriteret.

Indholdet på www.byggerum.dk

www.byggerum.dk gik i luften i foråret 2002 med oplysninger om projektet, samarbejdspartnere, artikler, eksempelsamling, kursus m.m.. Siden blev løbende udbygget, bl.a. med en guide, som via eksempler beskriver de enkelte ordninger samt henvisninger til yderligere information om det rummelige arbejdsmarked. Der er løbende ført statistik over, hvor mange visninger, der har været af hjemmesiden, antal "hits" (se bilag h).

Produktblade i 8.000 eksemplarer: Bredt – og ikke specielt målrettet – distribueret

I projektperioden er der blevet udarbejdet i alt fire produktblade, som informerer om: 1) Rådgiverfunktionen, 2) Opfordring til henvendelse vedr. gode historier, 3) Orientering om et 4-timers kursus samt 4) Let adgang til det rummelige arbejdsmarked. Produktbladene blev udsendt i foråret 2003 i ca. 8.000 eksemplarer og er primært udsendt sammen med organisationernes blade eller fordelt direkte til afdelinger og virksomheder.

Kontakt til lokale virksomheder, fagforeninger og koordinationsudvalg

Til brug for konsulentens optræden på møder/konferencer blev der udviklet en række præsentationsslides, som beskriver projektet samt tiltag og muligheder inden for det rummelige arbejdsmarked. Konsulenten har igennem projektperioden haft et opsøgende arbejde i forhold til de øvrige aktører på området og haft kontakt til relevante samarbejdspartnere rundt omkring i landet. Et mere intensivt samarbejde har der været mellem koordinationsudvalgene, virksomheder og lokale fagforeninger i Skagen og Næstved, hvor der i 2002 og 2003 blev arbejdet på at igangsætte lokale projekter.

Rådgiverfunktionen: 9 henvendelser, 4 sager, 3 job sikret

I forhold til konsulentens rådgiverfunktion overfor virksomheder, organisationer og enkeltpersoner var der i perioden 2002-2003 9 konkrete sager om råd og vejledning omkring fastholdelse. Heraf blev fire til konkrete sager, hvoraf tre er endt positivt (to fleksjob og en ordinær ansættelse). Af de resterende fem henvendelser blev tre ikke aktuelle, mens to blev stillet i bero. Udover de konkrete sagshenvendelser, har der været henvendelser fra nogle koordinationsudvalg, BST'ere, enkelte organisationer og nogle få enkeltpersoner.

Midtvejsevaluering i efteråret 2002: Vanskeligheder med jobtypeudvikling

Det viste sig hurtigt at være meget svært at udvikle nye jobtyper, fordi det bl.a. kræver, at enkeltpersoner og virksomheder stiller sig til rådighed for at afprøve forskellige jobtypemodeller. På midtvejsevalueringen 25. september 2002 blev det derfor besluttet at nedprioritere denne projektdel.

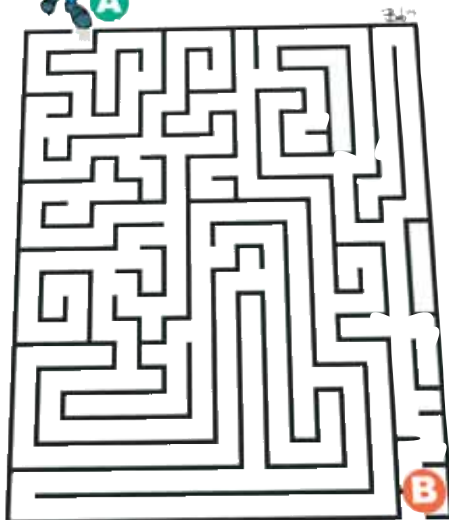
Et virvar af forskellige overenskomster og traditioner



De enkelte organisationers overenskomster og traditioner er meget forskellige. Det blev derfor besluttet at ændre projektbeskrivelsens formulering af dette punkt. Frem for at tage konkrete overenskomstmæssige initiativer her og nu, skulle projektets erfaringer i stedet give organisationerne idéer og inspiration til byggeriets overenskomstforhandlinger i 2004 og 2007. De i deltagerkredsen gældende, forskellige sociale kapitler i overenskomster blev runddelt til hele styregruppen. En række overenskomsters bestemmelser i forhold til det rummelige arbejdsmarked blev således synliggjort overfor organisationerne.

Samarbejde med BST om kursusrække, plakatserie mv.

I samarbejde med BST Danmark og BST Århus blev kursuskonceptet "Introduktion til det rummelige arbejdsmarked for bygge og anlæg" udviklet. Kurset var rettet mod virksomhedsledere, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, formænd og personaleadministrative medarbejdere - og har været afholdt to gange i projektperioden. Der er blevet udviklet en plakatserie, som blev brugt i undervisningen på kurserne, og som også efterfølgende blev benyttet flittigt af Byggerum Sydsjælland (se kapitel 5).



Det kan være svært at finde vej gennem labyrinten af ordninger indenfor det rummelige arbejdsmarked.

Indsamling af succes historier og erfaringer generelt

Der skulle indsamles "gode historier", som kunne give andre inspiration til, hvordan sager vedrørende det rummelige arbejdsmarked på bygge- og anlægsområdet kunne håndteres.

I forbindelse med registrering af historierne blev der udviklet en interviewguide, som skulle simplificere arbejdet. I projektperioden blev der indsamlet 15-20 historier, som løbende blev lagt ud på hjemmesiden.

KAPITEL 3: ***Modning af fælles opfattelse af, at vi ikke fik nok for pengene hos TI***

Afbrydelse af samarbejdet med Teknologisk Institut pr. 2. halvår 2003

I gennem projektperioden tog styregruppen jævnlige samarbejdet med TI op til overvejelse og fandt, at det ikke i alle henseender fungerede optimalt. Bl.a. var der områder i projektet, hvor der - på trods af talrige opfordringer - ikke skete nogen udvikling. Det gjaldt især erfaringsindsamlingen og det opsøgende/udadvendte arbejde rettet mod virksomheder og byggepladser. Efter en tid stod det således klart, at Teknologisk Institut ikke var i stand til at løfte opgaven til styregruppens tilfredshed. Styregruppen tog endelig beslutning om at afbryde samarbejdet med Teknologisk Institut pr. 1. juli 2003.

KAPITEL 4: *Fornyset drøftelse om projektets formål, målgruppe og økonomi*

Økonomien sikret i endnu et år – og målsætningen blev gjort regional

Efter aftale med Arbejdsmarkedsstyrelsen blev projektet forlænget med uændret økonomisk ramme for 2004 med. I erkendelse af, at det er begrænset, hvor meget man kan nå på et år – og at vi måske havde gæbt over for meget på én gang i det oprindelige setup – blev projektets målsætning forsøgt forankret lokalt i en mere praktisk ramme end den ofte ret teoretiske på TI.

Videreførelse af Byggerums hjemmeside

Ved ophør af samarbejdet med TI blev det aftalt, at instituttet vederlagsfrit viderefører hjemmesiden i 3 år for perioden 2004 til og med 2006. TI udfører det praktisk/tekniske i forhold til vedligeholdelse af hjemmesiden, mens en konsulent fra forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark har indsamlet, bearbejdet og leveret det skriftlige råmateriale til hjemmesiden, så den har været opdateret jævnlige igennem 2004. Konsulenten har opgjort timeforbrug og fået betaling herfor over projektets midler.

Byggerum Sydsjælland bliver en realitet i løbet af efteråret 2003

Heldigvis kunne der denne gang – med udgangspunkt i projektets egne organisationer – frigøres ressourcer til den praktiske videreførelse af projektet på regionalt niveau. Der blev rettet henvendelse til LO Næstved, hvor man – efter en drøftelse med de lokale arbejdsmarkedsparter samt repræsentanter for styregruppen for Byggerum – enedes om at udpege TIB til at stå for den praktiske forankring. I samarbejde med de øvrige byggefag samt en socialrådgiver påtog TIB sig opgaven med at søge at gøre de lokale bygge- og anlægsvirksomheder mere rummelige. Styregruppen mente, at Sydsjælland var et velegnet område, dels fordi byggebranchen generelt står stærkt i billedet (høj procentdel af den samlede erhvervsbeskæftigelse i regionen) og fordi alle byggeriets organisationer er repræsenterede i området og er velfungerende.

KAPITEL 5: *Byggerum Sydsjælland 2004 etableres*

På den forholdsvis korte tid, som har været til rådighed, har Byggerum Sydsjælland fået skabt en del opmærksomhed om projektet. De to tilknyttede konsulenter i Byggerum Sydsjælland, Henrik Bøgvad og Hans Clemmesen, har udarbejdet en egen evalueringsrapport, hvor de væsentligste brudstykker er gengivet i redigeret form i de følgende kapitler.

To halvårige ansættelser – fysisk placeret hos den lokale TIB-afdeling

Den konkrete aftale med Byggerum Sydsjælland blev, at man ansatte konsulent Henrik Bøgvad i 1. halvår 2004 og konsulent Hans Clemmesen i 2. halvår 2004. Denne model blev valgt, fordi det var det, som praktisk kunne lade sig gøre, idet den første konsulent kun kunne opnå orlov fra sin normale stilling i et halvt år. Den anden konsulent blev nyansat i stillingen i 2. halvår. Der var et betydeligt overlap og gensidig hjælp de to konsulenter imellem - i begge perioder.

Forarbejdet – overblik & litteratursøgning

Byggerum Sydsjælland har hele tiden været klar over, at det var et projekt, der var tidsbegrænset til 2004, man skulle føre videre. Derfor var det begrænset, hvor mange forskellige eksperimenter, man kunne nå at lave – og ekstra vigtigt at have lavet så meget forarbejde, som det var muligt inden selve projektstarten 1. januar 2004. En vigtig del af forarbejdet var at skabe sig overblik via projektets tidligere evalueringsrapport (TI) samt søge anden litteratur om lignende projekter af nyere dato. Dette naturligtvis for ikke at behøve at opfinde ”den dybe tallerken” igen. Relevant litteratur optræder i kildelisten.

Er bygge- & anlægsbranchens særlige natur en barriere?

Bygge & Anlægsbranchen har en særlig kultur, fordi den stiller store krav til medarbejdernes mobilitet, omstillingsevne, planlægning, logistik og - sidst men ikke mindst - det faktum, at arbejdspladserne ikke er stationære. Kunne andres erfaringer overhovedet anvendes i byggebranchen? Konklusionen var her, at rummelighedsproblemstillingerne fra andre lignende projekter trods alt var forholdsvis beslægtede og derfor relevante.

Opstartsfasen – kontorindretning, netværk, lokal designet folder samt merchandise

Den første del af projektperioden gik med at indrette kontor, planlægge aktiviteter, kontakte relevante aktører, designe og producere brevpapir, bestille markedsføringsartikler (T-shirts, sweatshirts, kuglepenne) og foldere til anvendelse under møder og andre udadvendte aktiviteter. Der blev etableret et netværk, der kunne trækkes på, når det skulle blive nødvendigt, ved at lave møder for de berørte parter indenfor arbejdsmarkedsområdet.

Udbredning af lokalkendskab til Byggerum – god dialog med koordinationsudvalg

Således blev kendskabet til projektet fastlagt, og der kom gode input fra anden side. Ret tidligt blev konsulenterne inviteret til temadage, arrangeret af Udviklingsenheden for det fælles koordinationsudvalg, Næstved, Holmegård, Fladså og Suså. Særlig denne kontakt har projektet nydt godt af, pga. en konstruktiv og positiv dialog.

Vigtig ildsjæl i Dansk Byggeri, Storstrøms amt

Formanden for Dansk Byggeri i Storstrøms Amt, Willi Becke, skal nævnes som den, der gav projektet det input og den udfordring, som fik en markant indflydelse på opstarten og det endelige forløb af projektet.

KAPITEL 6: *Byggerum Sydsjælland 2004* – tema- og kampagnedage

Tema- og kampagnedag 1 – fokus på sagsbehandlerens rolle, 11. maj 2004

Temadagen den 11. maj, arrangeret i samarbejde med Byggerum Sydsjælland og betalt af Udviklingsenheden for det fælles koordinationsudvalg, blev skelsættende for det videre forløb med temaet; ”Byggebranchen har ikke brug for sagsbehandlere, eller har den?”, hvor flere aktører, der tager sig af udsatte medarbejdere på arbejdsmarkedet, var inviteret. Byggebranchens repræsentanter slog fast, at byggebranchen havde brug for hurtig og kompetent handling fra kommunens side, når en medarbejder var udsat. Når det handlede om integration af kvalificeret arbejdskraft udefra, der kunne ansættes på særlige vilkår, var virksomhedssiden ikke så meget for det pga. en vis modvilje mod

forskelsbehandling – ikke mindst i de små og mellemstore virksomheder, som fylder meget i byggebranchen. På tidspunktet for temadagens afholdelse var der kun én eneste virksomhed indenfor branchen, der på daværende tidspunkt havde lavet en partnerskabsaftale² med kommunerne Næstved, Suså, Holmegård og Fladså.

Tema- og kampagnedag 2 – besøg på forskellige byggepladser, 21. juni 2004

I samarbejde med de forbund, som kunne afsætte mandskab, og Willi Becke, tilrettelagde konsulenterne byggepladsbesøg, for på den måde at gå direkte ud til håndværkerne. Dette dels for at orientere om hvad "Det Rummelige Arbejdsmarked" står for, dels at finde ud af, hvad medarbejderne selv kunne tænke sig virksomheden kunne hjælpe dem med, hvis de skulle komme galt af sted. Endelig skulle det undersøges, om medarbejderne havde kendskab til, om deres respektive arbejdsgivere havde nogen form for sygefraværspolitik, eller anden fraværforbyggende foranstaltning. Bl.a. kom man her ind på "trivselssamtaler", som også kunne sættes i forbindelse med arbejdsmiljø og fraværsforebyggende foranstaltninger. Det var en positiv oplevelse at stifte kendskab med medarbejdere, der havde kendskab til virksomheder, der gjorde en indsats for deres udsatte medarbejdere. Der var også medarbejdere, der ikke kendte til de muligheder, som firmaet kunne stille til rådighed, ganske enkelt fordi de ikke havde læst personalehåndbogen. En ting blev klart konkluderet af Byggerum Sydsjælland: Der er brug for et let tilgængeligt oplysningsmateriale, som medarbejderne og virksomheden kan tage fat i.



Byggerums tur gik i 2004 til Sydsjælland

Tema- og kampagnedag 3 – international Miljøuge – 18. - 22. oktober

Konsulenterne planlagde en kampagne, kombineret med den internationale miljøuge i uge 43, hvor medlemmerne fra Byggefagene Storstrøms Amt kørte ud på byggepladserne.

Det skete på baggrund af, at deltagerne nu var fortrolige med informationsmateriale fra Byggerum, og for at få en kobling på arbejdsmiljø og forebyggelse af sygefravær. Tilbagemeldingerne fra deltagerne gav et samlet billede af, at der for mange håndværkeres vedkommende er langt igen, før de tænker på konsekvenserne af "Tarzan-syndrom" og dårligt arbejdsmiljø. Ligeledes kunne det konstateres, at en bedre planlægning på pladserne kunne afhjælpe meget af det, som kan føre til uheld.

² En partnerskabsaftale er en aftale indgået mellem en virksomhed og en eller flere kommuner, som fastlægger retningslinjer for et formaliseret, tæt samarbejde mellem parterne, således at man kan komme ansatte til hjælp så tidligt som muligt i sager vedrørende sygdom.

Udløber af temadage: Informationsmateriale – målrettet distribueret...

Som en direkte følge af erfaringerne fra kampagnedagen den 21. juni, blev det i samarbejde med Willi Becke/Dansk Byggeri besluttet at udforme informationsmateriale, som var enkelt og overskueligt. Det blev til to vejledningsfoldere – én til medarbejdere og én til virksomheden - samt en folder, der viste regler fra den sociale lovgivning. Hver folder blev udformet i A5 format. Disse foldere lægger i deres form op til "hjælp til selvhjælp" ude i virksomheden, når der skulle være brug for det. Vejledningsmaterialet blev udsendt til en stor del af medlemmer fra TEKNIQ, Malermestrene, Dansk Byggeri i Storstrøms Amt samt efter forespørgsel til undervisningsbrug på LO-skolen i Helsingør. Herudover blev der fremstillet en udstillingsvæg, som er blevet anvendt i forbindelse med tema- og kampagnedagene. Informationsmateriale og udstillingsvæg kan ses på hjemmesiden www.byggerum.dk.

... men alligevel med begrænset anvendelse

Tilbagemeldingerne har til dato været *"De er enkle og overskuelige,..... Man har heldigvis ikke skulle anvende dem til noget endnu,Man har ikke fået kigget på dem endnu"* (Den sidste er den hyppigste.)

KAPITEL 7: *Byggerum Sydsjælland 2004* - *evaluering af virksomhedssiden*

Ret hurtigt i forløbet viste problemerne sig ved henvendelse til virksomhederne. Dels kendte ingen til projektet - til trods for, at det var aftalt i den centrale styregruppe, at arbejdsgiverdelen i projektet tog sig af oplysningsdelen for sine medlemmer. Dels kendte ingen til partnerskabsaftalen. Samtidig mente man, at det kostede penge, og at det derfor ingen interesse havde. Virksomhederne fortalte, at de ganske enkelt ikke havde tid og gav i øvrigt udtryk for, at der var mange andre aktører, som tog kontakt til dem. Alle disse problemer prøvede konsulenterne at komme til livs ved at orientere

om projektet i et brev, hvor konsulenterne kort gjorde rede for projektet og for, at de vedlagte foldere skulle opfattes som en hjælp til selvhjælp.

Lille forhåndskendskab til partnerskabsaftaler - synspunkt præget af myter

Partnerskabsaftalen er om noget et område, som Byggerums-konsulenterne har gjort reklame for. Gennem forespørgsel i Udviklingsenheden for det fælles koordinationsudvalg i Næstved blev det fastslået, at stort set ingen virksomheder indenfor bygge og anlæg stod på deres liste. Under en snak med formanden for Dansk Byggeri i Næstved blev der givet udtryk for, at grunden til, at ingen virksomheder ville indgå partnerskabsaftale, var at den var administrativt for besværlig at håndtere. For at få afprøvet denne udtalelse tog konsulenten kontakt til Udviklingsenheden. Her blev det gjort klart, at en sådan aftale kunne tilpasses fuldstændigt efter virksomhedens størrelse og behov.



Hjælpen til arbejdsfastholdelse bremses af myter og fordomme

Opsøgende arbejde med Dansk Byggeri som mellemmand

Henvendelse til virksomheder afstedkom også budskabet om, at man enten i forvejen kendte til, havde et godt samarbejde med, eller havde haft det med Naesborg Fonden (nu Naesborg A/S). For at få et indblik i, hvordan virksomheder inden for bygge og anlæg tog sig af deres medarbejdere ved sygefravær, bad Byggerums konsulent Willi Becke om navne på virksomheder, som havde en interessant form for sygefraværspolitik. Der blev udarbejdet en spørgeguide, som sammen med en anmodning om et interview, blev sendt ud til de virksomheder, amtsformanden for Dansk Byggeri havde udpeget. Kun nogle få af de 10, som blev udpeget, har sagt god for at blive profileret på Byggerums hjemmeside.

Fire enkeltsager med udspring i virksomhederne

Konsulenterne har ikke haft ret mange sager, hvor et firma har henvendt sig om rådgivning og vejledning. To direkte henvendelser og to tilfældige. Den ene af de to direkte var en virksomhed, "som ikke gav meget for alle de fine ord om det rummelige arbejdsmarked", efter at have modtaget foldere fra Byggerum Sydsjælland. Pga. sagens kompleksitet blev det til tre virksomhedsbesøg, hvor muligheden for at inddrage kommunens kompetente medarbejdere blev drøftet. Det handlede her om at få gjort opmærksom på den sociale partnerskabsaftale, som kunne komme til sin ret. Den anden direkte henvendelse var en reaktion på en god dialog og de udsendte foldere. Det blev til et interview med direktøren for en virksomhed, som senere lavede en partnerskabsaftale med Næstved, Holmegård, Suså og Fladså kommuner, hvor Byggerums konsulenter fik papirerne underskrevet.

Den ene af de to tilfældige udsprang af en telefonisk kontakt om, hvordan man som virksomhed selv kan gøre en indsats for sin medarbejder, evt. via en partnerskabsaftale. Den anden var foranlediget af en tilfældig snak med en virksomhedsejer. Her blev muligheden for at anvende partnerskabsaftalen for en udsat medarbejder drøftet. Det viste sig, at virksomheden udviser et stort socialt engagement i forbindelse med deres udsatte medarbejdere.

KAPITEL 8: *Byggerum Sydsjælland 2004* – *evaluering mht. lønmodtagersiden*

Samarbejdet med de respektive lønmodtagerorganisationer, som er parter i projektet, har været godt. Alle har været positivt interesseret i at deltage i og give feedback til projektet. Tre forbund måtte desværre sige fra pga. stor arbejdsbyrde i det daglige - og manglende mulighed for at stille mandskab til rådighed - i kampagnedagene. Via det tætte netværk i Byggefagene Storstrøms Amt fik konsulenterne et rigt indblik i afdelingernes positive håndtering af sager omkring udsatte medlemmer, som er kommet galt af sted. De respektive forbund har gennem årene oparbejdet en betydelig erfaring i samarbejde med kommuner og virksomheder, som positivt anvendes i sager med udsatte medlemmer.



Man kan risikere at falde igennem gråzonen mellem love, overenskomster og administration

Enkeltsager med udspring i lønmodtagerorganisationerne

Den største leverandør af potentielle "kunder" til Byggerum Sydsjælland var medarbejderne i TIB's lokalafdeling Strømmen Nord, afd. 30. Det har sin naturlige forklaring i, at lokalafdelingen havde stillet kontorfaciliteter til rådighed for Byggerum. På den måde kom konsulenten tæt ind på afdelingens daglige berøring med udsatte medlemmer, og blev inddraget i forsøg på at få "skred i tingene".

Stor daglig ekspertise og høj lokal troværdighed overfor medlemmerne

Medlemmerne er oftest mest trygge ved den service, som deres respektive forbund yder.

Det blev dog ret hurtigt klart, at de sager, som konsulenten blev inddraget i, ikke havde store chancer for at ende som succeshistorier. Det skyldtes dels sværhedsgraden af arbejdsskaden eller den arbejdsbetingede lidelse, med den dertil knyttede lange sagsbehandlingsperiode. Ofte næsten parallelt med dette forløb var der ligeledes et langvarigt forløb på sygedagpenge.

KAPITEL 9: *Byggerum Sydsjælland 2004* – *evaluering af kontakt med myndigheder*

Det Regionale Netværk Sjælland

Via en samtale med en aktør i Næstved Kommune fik konsulenten kontakt til en koordinator fra Det Regionale Netværk Sjælland (omtalt på www.byggerum.dk). Det stod hurtigt klart, at Byggerum Sydsjælland og Det Regionale Netværk Sjælland har meget til fælles, når det handler om tidlig indsats for udsatte medarbejdere m.v. Medlemskab er gratis og Byggerumskonsulenterne kan varmt anbefale, at virksomheder indenfor bygge og anlæg melder sig ind, og finder deres niche i dette netværk af forskellige typer virksomheder, som gør - og har gjort - sig erfaringer med det rummelige arbejdsmarked.

Næstved Sprogcenter

Byggerum Sydsjælland fik i oktober en henvendelse fra Næstved Sprogcenter om arbejdet med at få kursister med anden etnisk oprindelse ind i byggebranchen. Konsulenterne konstaterede, at det var en opgave, der krævede samarbejde med dem, der har erfaringer og kompetencer på området. Konsulenterne var positivt interesserede i at gå med i projektet under den forudsætning, at andre relevante aktører var med i projektet. Uden at Byggerum Sydsjælland har været direkte involveret, er projekt "Indvandrere i håndværks- og entreprenørvirksomheder" under ARES³ kommet på benene. Det mangler pt. kun at få fastlagt det finansielle grundlag. Projektet ventes at blive til noget i 2005.

³ARES - fælles strategi for arbejdsmarkeds-, uddannelses- og erhvervs politik som grundlag for øget beskæftigelse og indtjening i Storstrøms Amt.

Sagsbehandlerne i kommunerne

Da sagsbehandlerne i kommunen har mulighederne og kompetencen til at iscenesætte tiltag omkring tidlig indsats, hvor der er brug for at anvende den sociale lovgivning, var det kun naturligt, at der blev taget en kontakt til dem. På et møde med lederen af sygedagpengeafdelingen i Næstved og en sagsbehandler fra Udviklingsenheden fremlagde Byggerums konsulent folderne, der var udviklet, samt behovet for et informationsmøde eller fyraftensmøde med virksomhedsejere, forbundsmedarbejdere, tillidsrepræsentanter og repræsentanter for kommunens sagsbehandlere. Et sådant kan dog af tidsmæssige årsager først arrangeres i 2005 efter Byggerum Sydsjællands ophør.

Aktiv Center Sydsjælland i Vordingborg

Byggerumskonsulenterne blev bedt om at være gæstelærere på Aktiv Center Sydsjælland. Det er en offentlig virksomhed, som har arbejdsafklaringskurser for sygedagpengemodtagere og andre, som bliver visiteret hertil af sagsbehandlerne i kommunerne eller AF. Ad denne kanal fik man kontakt til Vordingborg, Præstø, Langebæk og Møn kommuner - konkret via sekretæren for koordinationsudvalget for de fire kommuner. Særlig koordinationsvanskelighederne blev drøftet, idet man i det område havde opgjort, at virksomheder kunne risikere at få henvendelse fra 162 forskellige aktører om arbejdsmiljø, rummelighed, arbejdsfastholdelse, tidlig indsats osv. Byggerums konsulenter forsøgte at få uddybet og krydschecket denne opfattelse. Det konkluderes på den baggrund, at tallet er sat for højt og er en meget teoretisk vurdering. Men ingen tvivl om, at det reelle tal er højt.

KAPITEL 10: *Byggerum Sydsjælland 2004* – 15 øvrige enkeltsager og succeshistorier

Byggerums konsulent Hans Clemmesen blev direkte inddraget i enkeltsager pga. sin kompetence som socialrådgiver. De 15 sager, som Byggerum har været involveret i, kan ifølge Byggerums konsulenter groft opdeles i tre kategorier:

- Kategori 1: Arbejdsskadesager, hvor medlemmet har ressourcer såsom sociale og faglige kompetencer, privat- og arbejdsnetværk, der gør medlemmet i stand til at overskue og forvalte sin nye situation.
- Kategori 2: Arbejdsskadesager, hvor medlemmet ikke selv har de fornødne ovenstående kompetencer og ressourcer. Ofte bliver sagsforløbet her med tiden en "social sag", pga. et længere forløb på sygedagpenge, hvor medlemmet mister en god del af sin arbejdsmarkedsparathed, selvværd, selvtillid og integritet.
- Kategori 3: (5 ud af 15) Sociale sager, hvor medlemmet pga. få psykiske ressourcer, ikke kan magte en social begivenhed, fx en fyring, dårligt arbejdsmiljø etc. Disse medlemmer har ofte få sociale kompetencer og et meget lille netværk, hvilket gør at vedkommende er meget udsat.

Sidstnævnte kategori var - ikke overraskende - den mest tidskrævende. Det skyldes hjemmebesøg, lange "afdækkende" samtaler, kontakt til professionel hjælp og rådgivning, opfølgning af aftaler og bisidder for medlemmet hos sagsbehandleren i kommunen. Men til gengæld skete det positive, at der nu for alvor er taget hånd om disse 5 personer, så de kan komme ud af deres fastlåste situation.

KAPITEL 11: *Byggerum Sydsjælland 2004* – *Byggerum Sydsjællands egne erfaringer*

Med udgangspunkt i erfaringsmaterialet fra andre projekter, bøger samt evalueringsrapporten fra TI, er konsulenterne kommet frem til, at man som aktør kan føle, at man bevæger sig i et "minefelt". Sådan havde konsulenterne det også, da de på deres første møde 25. februar 2004 med erhvervslivets parter og andre relevante aktører måtte konstatere, at arbejdsmarkedets parter lå nederst i det politiske hierarki. Men det varede kun til der blev rettet direkte henvendelse til virksomhederne og medarbejderne for at få at vide, hvad de havde brug for, når det handler om tidlig indsats.

Tidlig og synlig indsats er vigtig - og ønske om én indgang til det offentlige

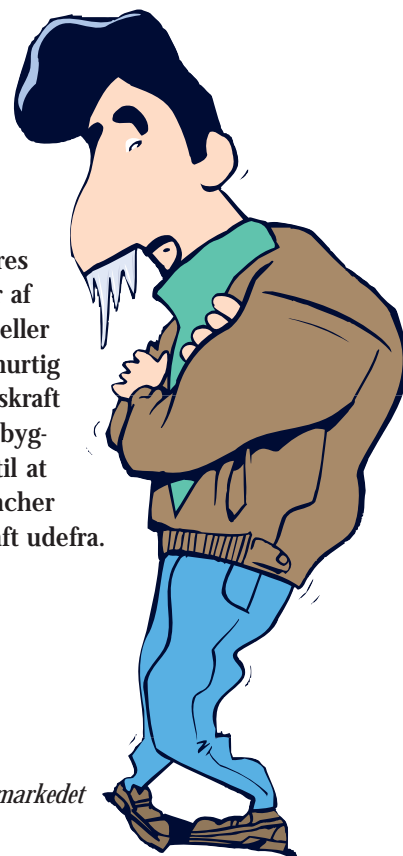
Willi Becke satte klare ord på det, der var nødvendigt: "Hurtig handling eller samarbejde med kompetent kommunal arbejder / anden aktør, som har mandat til at tage beslutninger og føre dem ud i livet." Kommunens sagsbehandlere bør være på forkant med virksomhedernes behov, når der er brug for det. En sådan kontakt skal vedligeholdes og plejes. Som lederen af Aktiv Center Sydsjælland udtrykte det: "Virksomhederne ønsker, at kommunen er mere synlig".

Konjunktursituationen har stor betydning

Som det bl.a. er godtgjort i SFI-rapporten "Virksomheders Sociale Engagement" (se kildeliste), afhænger rummeligheden på arbejdsmarkedet i allerhøjeste grad af konjunkturerne i samfundsøkonomien og de pågældende brancher. Netop bygge og anlægsbranchen er meget sårbar overfor lavkonjunktur og sæsonmæssige svingninger. Derfor er det vigtigt at udnytte perioder med højkonjunktur, når virksomheder skal bevidstgøres om mulighederne for hjælp i det rummelige arbejdsmarked. Det er i en sådan periode, hvor medarbejderne kan være udsat for et arbejdspress, som kan få uheldige følger på sigt. Lediggang er dog omvendt ikke særlig befordrende for selvværdet, ligesom virksomhedernes "overskud" til at tage sig af og arbejdsfastholde udsatte medarbejdere - alt andet lige - er større, når det ser økonomisk godt ud for virksomheden på bundlinien.

Større socialt engagement end fordommene tilsiger – men primært for nuværende medarbejdere

Bygge og anlægsbranchen er gode til at tage sig af deres egne medarbejdere, når det går galt. Konsulenterne er af den opfattelse, at hvis indsats/hjælp fra kommunen eller anden aktør kan sørge for, at hjælpen bliver smidig, hurtig og virkningsfuld, vil vejen til at integrere anden arbejdskraft måske blive lettere. SFI's erfaringer viser i øvrigt, at byggebranchen ikke er alene om primært at være gode til at tage sig af egne, nuværende medarbejdere. Andre brancher er også træge, når det gælder integration af arbejdskraft udefra.



Det er koldt at stå helt udenfor arbejdsmarkedet

KAPITEL 12: *Byggerum Sydsjælland 2004* – *Byggerum Sydsjællands anbefalinger*

På baggrund af de erfaringer, som konsulenterne fik i projektet, kom de til den konklusion, at en fremtidig tidlig indsats overfor udsatte medarbejdere skal lægges så tidligt, at den virker forebyggende. Indsatsen skal foregå ude i virksomhederne, så tæt på virksomhedens ledelse og medarbejdere som muligt. Det handler om, at parterne bliver bedre til at passe på hinanden og på sig selv. Dvs. fokus på bedre arbejdsmiljø og holdningsændringer hos dem, der typisk kommer galt af sted, nemlig medarbejderne. Det er en fælles opgave for arbejdsmarkedets parter og de offentlige instanser.

Behov for nytænkning på arbejdsmarkedet - Byggerum en lille brik i det spil

Der er brug for nytænkning på det danske arbejdsmarked. Flere udsatte personer får bevilget fleksjob i stedet for førtidspension. Umiddelbart er det positivt, at denne gruppe af medarbejdere kan fastholdes på arbejdsmarkedet. Men desværre er der mange, som ikke kan få ansættelse og risikerer at gå på ledighedsydelse i lange perioder. På et tidspunkt vil det nuværende arbejdsmarked blive drænet for nicher, der gør ansættelse på fleksjob mulig. Derfor bør der fra politisk hold - og blandt arbejdsmarkedets parter - tages initiativ til at løse problemet. Projekt Byggerum kan betragtes som en prøvesten til at løse problemet med de udsatte medarbejdere. Men konsulenterne har måttet erkende, at der er grænser for, hvad der var muligt, når den tid, der var til rådighed, tages i betragtning.

KAPITEL 13: *Fremtiden – hvordan kommer vi videre og hvad har vi lært?*

4. februar 2005 blev der i projekt Byggerums styregruppe afholdt et evalueringsseminar, hvor projektets resultater blev drøftet. Både set i forhold til den umiddelbare målgruppe - de udsatte grupper på arbejdsmarkedet - og i forhold til organisationssamarbejdet. Nærværende konklusionsafsnit er i høj grad inspireret af den debat, som fandt sted på mødet.

Bedømmelsen af projektets grad af succes er dog også søgt besvaret ved konkret at besvare hvorvidt projektet har opfyldt sine oprindelige målsætninger, jf. kapitel 1, side 4.

Udvikling af konsulentmodel

Mht. at udvikle konsulentmodellen er der i projektet afprøvet to forskellige metoder. I den ene var konsulenten placeret på Teknologisk Institut i et forskningsmæssigt bygge- og anlægsmiljø - men dog så langt væk fra hverdagen i branchen, at det viste sig problematisk i forhold til den praktiske daglige opgavevaretagelse. I den anden model var konsulenten forankret i én af organisationerne på arbejdsmarkedet, og her foregik arbejdet i tæt samspil med de øvrige lokale organisationer, som i det konkrete lokalområde i forvejen er meget gode til at tage sig af deres medlemmer. De har stor troværdighed, også i forhold til virksomhederne. En yderligere ulempe ved at etablere en ekstern konsulentordning er, at der kan være en risiko for, at andre aktører indenfor det rummelige arbejdsmarked populært sagt vælger at indtage en mere tilbageholdende attitude end man ellers ville have gjort.

Oplysning, information og holdningsbearbejdning

Der er blevet arbejdet med udbredelse af information om det rummelige arbejdsmarked på mange fronter, og særlig udviklingen af hjemmesiden og guiden har været vellykket. Vi har en formodning om, at man særligt i det sydsjællandske område er blevet mere bevidst om mulighederne, som ligger i det rummelige arbejdsmarked. Set i bakspejlet kunne endnu mere dog være nået, hvis man allerede før projektstart havde indtænkt en mere aktivistisk og synligt opbakningsmæssig rolle fra de centrale, landsdækkende organisationers side overfor de lokale parter i Projekt Byggerum.

Det tager tid at vende en supertanker ...

Erfaringerne fra TI's arbejde og Byggerum Sjælland viser, at ændring af holdninger hos virksomheder og medarbejdere i retning af at blive mere rummelige – ikke overraskende – er noget, som ikke sker fra den ene dag til den anden. Det er typisk først, når uheldet rammer én selv, man bliver opmærksom på sådanne problemer. Der skal et langt sejt træk til, som måske først rigtig rykker noget efter en generation eller flere. Dermed ikke sagt, at holdningsbearbejdning ikke er meget vigtig.

Virksomhederne vigtige som rollemodeller og forandringsagenter

Erfaringerne viser, at det betyder meget, at *virksomhederne* har en klar holdning til, hvordan man håndterer rummelighed, og denne holdning må meget gerne være meldt ud til medarbejderne. Virksomhederne er vigtige som rollemodeller og forandringsagenter. Medarbejderne er i vid udstrækning meget loyale overfor deres virksomhed og retter sig efter en håndfast udmelding fra arbejdsgiverside.

Bygge- og anlægsbranchens særlige kultur uddyber problemerne

Særligt for bygge- og anlægsbranchen er de mange skiftende arbejdssteder med deraf følgende variation i personsammensætning. Derfor kan gode erfaringer og ellers positive holdningsændringer blive tabt, når byggeriet er færdiggjort og byggepladsen opløses. Så kan man starte forfra igen. Et andet problem foranlediget af den særlige bygge- og anlægskultur er, at det kan være svært at gennemskue, hvem der har ansvaret for, hvad der sker på byggepladsen, når der er et virvar af firmaer, som ikke samarbejder. Hvor skal man henvende sig med sine gode idéer om rummelighed?

Lokalt pilotprojekt bedre end en ambitiøs – men urealistisk - national målsætning

En væsentlig erfaring er, at hvis et projekt som dette skal give resultater, er det vigtigt at udvælge et overskueligt geografisk område, som gerne må have stærke organisationer, der kan fungere som løftestang og indgang til virksomhederne i regionen. Problemstillingen skulle have været afgrænset meget mere fra starten, og heldigvis nåede vi at rette op på dette undervejs.

Ærgerlig tidsbegrænsning ... men trods alt positive resultater

I den langt mere målrettede indsats i Storstrøms amt har konsulenterne synliggjort problemerne lokalt og påpeget mulighederne for at løse dem lokalt. De involverede parter i Byggerum Sydsjælland og den lokale TIB-afdeling er overbevist om, at hvis man havde haft alle Projekt Byggerums til rådighed stående 3 år, ville ordningen uden tvivl have været permanent i dag. Det skyldes særligt, at man er blevet rigtig godt modtaget hos virksomheder og organisationer. Man ville gerne have rykket endnu flere holdninger, men kan med tilfredshed notere, at flere virksomheder er begyndt at formulere sygefraværspolitik.

Anvisning af jobtyper

Det viste sig at være meget svært at udvikle nye jobtyper, fordi det bl.a. kræver, at enkeltpersoner og virksomheder stiller sig til rådighed for at afprøve forskellige jobtypemodeller. Derfor blev denne del af projektet omdefineret til en bred eksempelsamling, som er tilgængelig på www.byggerum.dk.

Overenskomstmæssige initiativer

Fordi overenskomsterne og traditionerne inden for de enkelte fag er meget forskellige, blev det undervejs besluttet at ændre målsætningen til den mere realistiske: At anvise konkrete overenskomstmæssige initiativer til inspiration for byggeriets overenskomstforhandlinger i 2004 og 2007. Det er et område, som kraftigt bør tages ind i fremtidige overvejelser i forbindelse med kommende overenskomstforhandlinger, selvom der kan være problemer med målbarheden. Konkret vil det være en mulighed at skæve til de svenske erfaringer, hvor branchen tager ansvar for og værner om sine egne i rehabiliteringsprojektet Galaxen.

Afsluttende bemærkninger

Projektets parter har valgt at fastholde informationsudveksling og netværksvedligeholdelse ved jævnlige møder i deltagerkredsen omkring styregruppen. I den sammenhæng vil det i maj 2005 blive drøftet, hvordan man kan opretholde og løbende opdatere projekthjemmesiden www.byggerum.dk, herunder hvem der gør hvad og den økonomiske ramme herfor.

Det er projektpartnerens opfattelse, at vi er kommet et godt stykke videre – og er blevet bibragt en række nyttige erfaringer – indenfor samtlige projektets 4 oprindelige målsætninger. Nogle dog naturligvis mere synlige og målbare end andre.

Interesserede kan rekvirere de bagvedliggende rapporter og bilagsmateriale på e-mail aj@kooperationen.dk. Der kan også hentes megen nyttig, supplerende information på projektets egen hjemmeside www.byggerum.dk

Eventuelle spørgsmål kan rettes til:

Kooperationen
Annette Jacobsen
Telefon 33 55 77 30
aj@kooperationen.dk

Dansk Byggeri
Børge Elgaard
Telefon 72 16 00 00
bel@danskbyggeri.dk

Bygge-, Anlægs- og
Trækartellet
Sidse Buch/ Bo Sandberg
Telefon 70 300 300
sidse@3f.dk
sandberg@3f.dk



Der er heldigvis forskel på hvor slemt tilredt man kan være ...!

Kildeliste

Henrik Bøgvad og Hans Clemmesen	“Rapport fra Byggerum Sydsjælland – Aktivitet- og erfaringsmateriale fra Byggerum Sydsjælland”.
Annette Jacobsen	“Evaluering/redegørelse – For opstart af samarbejdsprojekt i bygge- og anlægssektoren om det rummelige arbejdsmarked”, juli 2001.
Annette Jacobsen og Birgitte Hauge	Evaluering af projektet: “Jobs på lige vilkår i bygge- & anlægssektoren”, udgivet 1999.
Koordinationsudvalget, Køge	“Projekt: Virksomhedslaboratorium – virksomhedsnetværk – leverancenetværk”, 2 delrapporter udgivet november 2002 hhv. december 2003.
Peter Plogmann Socialforskningsinstituttet	“Drivkræfterne bag arbejdsmarkedspolitikken”, udgivet august 2003.
SocialforskningsInstituttet	“Virksomheders Sociale Engagement”, Årbog 2003, udgivet november 2003.
SocialforskningsInstituttet	Menneskelige ressourcer i arbejdslivet, udgivet august 2003.
SocialforskningsInstituttet	Langvarigt Sygefravær, udgivet november 2003
Den Sociale Højskole i Esbjerg	“Det rummelige arbejdsmarked i teori og praksis”, udgivet 2001.
Teknologisk Institut	“Byggerum – et samarbejdsprojekt om det rummelige arbejdsmarked indenfor bygge- og anlægssektoren”, august 2003.
Vestsjællands Amt	“FORA 2000 – på vej mod et rummeligt arbejdsmarked” Slutrapport, erfaringer og perspektiver, februar 2001.

Bilag a

Projektbeskrivelse

Samarbejdsprojekt mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer indenfor bygge- og anlægssektoren om et rummelige arbejdsmarked.

Det rummelige arbejdsmarked har været sat på den politiske dagsorden i de seneste 6-7 år og institutioner, organisationer og arbejdsmarkedets parter har været involveret i en lang række projekter, hvor formålet har været at udbrede ideen om det rummelige arbejdsmarked samt drage en række erfaringer, der kan bruges i det videre arbejde.

På baggrund af disse erfaringer samt erfaringer fra BKL's projekt om "job på særlige vilkår i bygge- og anlægsbranchen", har parter fra byggeriets arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer drøftet mulighederne for at etablere et samarbejde om udbredelsen og forståelsen for det rummelige arbejdsmarked. Samarbejdspartnerne er:

Blik- og Rørarbejderforbundet, Byggeriets Arbejdsgivere, Dansk El-forbund, Danske Entreprenører, Danske Malermestre, Dansk Metal, Dansk VVS, Elinstallatørernes Landsforening, Forbundet Træ-Industri-Byg, Malerforbundet i Danmark, Specialarbejderforbundet i Danmark, BAT-kartellet og Byggefagenes Koooperative landssammenslutning.

Erfaringer

Parterne er enige om, at det er vigtigt at alle påtager sig et ansvar for virkeliggørelsen af et mere rummeligt arbejdsmarked, og det er blandt andet på baggrund heraf at byggeriets parter har taget dette initiativ. Samarbejdsprojektet igangsættes på baggrund af de erfaringer, der blandt andet har været fra BKL's og KIC's projekt "job på særlige vilkår", som bl.a. har vist følgende:

- Oprettelse af job på særlige vilkår har vist sig i høj grad at handle om at skabe en rummelig kultur i virksomhederne. Information og direkte dialog mellem arbejdsgivere og lønmodtagere er et afgørende led i skabelse af forståelse og tillid til det rummelige arbejdsmarked.
- Der er sket en udvikling og holdningsændring, hvor man er begyndt at tale om det sociale ansvar i virksomhederne og i brancherne, men erfaringerne har vist, at der fortsat er en stor opgave i at udbrede forståelsen for det rummelige arbejdsmarked i bygge- og anlægsvirksomhederne. Det gælder såvel blandt virksomhedernes ledelser som blandt medarbejderne.
- Lovgivning og procedurene omkring arbejdsfastholdelse er kompliceret, og det har vist sig, at der er brug for ordninger og rådgivere, der vil tage udgangspunkt i den konkrete medarbejder og virksomhed.
- Der er fortsat et stort arbejde i forhold til holdningsbearbejdning, specielt når det gælder medarbejdernes arbejdsidentitet. Selve erkendelsen af, at man er ved at være nedslidt er svær. En proces der kan tage flere år, hvor det så kan være for sent med hjælp.
- Arbejdsfastholdelse er en særlig udfordring i bygge- og anlægssektoren på grund af de meget specielle arbejds- og lønvilkår, såsom akkordarbejde, specielle arbejds-/ansættelsesforhold, arbejdets art og vejrlig.
- Integration af eventuelt kommende medarbejdere i virksomhederne, som eksempelvis har et fysisk/psykisk handicap, nydanskere eller personer som ikke har haft en fast tilknytning til arbejdsmarkedet igennem længere tid, er vanskeligere at håndtere i virksomhederne. Der er fortsat et stort arbejde i at informere om muligheder og nedbryde barrierer, når det drejer sig om integration.
- Erfaringerne har vist, at der er forskel på modtagelighed overfor projekt det rummelige arbejdsmarked afhængig af branche og størrelse af virksomheden.

Udbredelsen af det rummelige arbejdsmarked i bygge- og anlægssektoren handler i høj grad om at tænke i nye og anderledes muligheder. Det kræver ændring af holdninger, tillid, en massiv informationsindsats, og en direkte dialog med ledelsen og medarbejderne.

Samarbejdsprojekt i byggeriets organisationer

Alle parter er enige om, at vi som organisationer har et ansvar for at informere og skabe en forståelse for virksomhedernes sociale ansvar hos ledelse og medarbejderne i bygge- og anlægssektoren. Informationen skal både være af de muligheder, der er for arbejdsfastholdelse af allerede ansatte medarbejdere, men også i forhold til den gruppe mennesker, som gerne vil integreres på arbejdsmarkedet, og som har været ude af arbejdsmarkedet i en længere tid af forskellige årsager. Det kræver tid at skabe denne forståelse, og det bliver specielt vanskeligt i forhold til integration i virksomhederne af personer udefra, men gennem en massiv information og direkte dialog med medarbejdere og ledelse, kan der flyttes grænser og holdninger.

Udover information anser vi det som en vigtig opgave, at forsøge at skabe de rette rammer for virksomheder og medarbejder i bygge- og anlægssektoren, når de vil arbejdsfastholde medarbejdere eller integrere kommende medarbejdere med eksempelvis nedslidningsproblemer. Virksomheder og medarbejdere efterspørger et "sted" med en person, hvor de kan henvende sig om spørgsmål i forbindelse med de forskellige ordninger, hvilke muligheder der er, som kender forholdene i branchen og som "taler deres sprog". Det skal være en person, som kan guide eller være "tovholder", når en medarbejder skal arbejdsfastholdes. Det skal være en person som er neutral og ikke er ansat i virksomheden, - en slags "arbejds-/socialmægler"/"tovholder" (konsulent), som har overblik over de forskellige ordninger eller har kontakt til personer som kender ordningerne indgående, og som kan hjælpe og vejlede virksomheder og medarbejder igennem systemet; det offentlige, sygehus m.v. Der kan ikke udarbejdes en færdig "køreplan" for hvordan en medarbejder skal arbejdsfastholdes, - hver enkelt person har sit problem, og det er nødvendigt at tage et individuelt udgangspunkt, når en person skal arbejdsfastholdes eller integreres på arbejdspladsen.

Virksomheder og medarbejdere har i dag ikke ressourcer eller indblik til at varetage denne opgave, og det vil derfor ofte være tilfældigheder, der afhænger af om en medarbejder bliver fastholdt på arbejdspladsen. I de mellemstore og mindre virksomheder er der mulighed for at bevare og skabe arbejdspladser til eksempelvis nedslidte håndværkere, men virksomhederne har ikke den fornødne tid og overskud til at vejlede og guide medarbejdere.

I visse situationer er kommunen eller fagforeningens socialrådgiver, virksomhed og medarbejder behjælpelig, men det er langt fra alle tilfælde hvor det er så enkelt og ligetil. I mange tilfælde oplever medarbejdere og virksomheder at blive "kastebold" mellem de forskellige "systemer", hvor de mangler at have en fast person tilknyttet. En person som kan varetage "tovholder" funktionen igennem en hel arbejdsfastholdelses- eller integrationsproces, og som kan være behjælpelig i forhold til kommunen, sygehusvæsenet, AF m.v. og som kan udfærdige de nødvendige ansøgninger.

En sådan ordning med en arbejds-/socialmægler (konsulent) vil have den fordel, at virksomheder og medarbejdere henvender sig til en person, som tager sig af netop den pågældende sag, og virksomhed og medarbejder vil dermed kun have lidt kontakt til "systemet", der for mange kan være en barriere. Det vil endvidere blive en person der har det nødvendige branchekendskab, og som kender de specielle arbejdsvilkår.

Generelle tiltag

Med udgangspunkt i ovenstående vil organisationerne i byggeriet igangsætte en målrettet informationskampagne for bygge- og anlægsvirksomheder om virksomhedernes og medarbejdernes sociale ansvar. Der skal udarbejdes generelt informationsmateriale og materiale målrettet de enkelte grupper; ældre, yngre, virksomhedsledere og tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. I forlængelse af informationskampagnen arrangeres fyraftensmøder forskellige steder i landet over tema'et "Det rummelige arbejdsmarked".

Herudover vil organisationerne igangsætte et forsøgsprojekt over ca. 2 ½ år, hvor der ansættes en "tovholder" (konsulent), som skal guide, hjælpe og vejlede virksomheder og medarbejdere i konkrete situationer i hele landet. Denne "tovholder" vil ligeledes få til opgave, at informere og holde oplæg på virksomheder i sektoren m.v., og i høj grad være virksomhedsopsøgende.

Projektets målsætning og succeskriterier

Projektet har følgende fire målsætninger/succeskriterier:

- At informere og udbrede kendskabet og forståelsen for det rummelige arbejdsmarked indenfor bygge- og anlægssektoren, herunder nedbryde fordomme og bearbejde holdninger, så medarbejdere fastholdes på arbejdsmarkedet og nye personer får mulighed for at blive integreret på arbejdsmarkedet.
- Afprøve og udvikle en model for en "arbejds- og socialmægler" (konsulent), der har til opgave at vejlede og hjælpe virksomheder og medarbejdere i sektoren. Forudsætningen for at ideen om det rummelige arbejdsmarked skal udbrede sig, er at rammerne herfor er tilstede. Kendskabet til denne konsulent skal udbredes, så der gøres aktiv brug af vedkommende.

- Projektet skal anvise jobtyper for arbejdsfastholdelse og integration, herunder beskrive ansættelsesmetoder og former.
- Det er en målsætning, at der skal anvises overenskomstmæssige initiativer i forhold til det rummelige arbejdsmarked, herunder undersøge/afklare jobtyper på tværs af faggrænser.

Projektets målgruppe

Virksomheder og medarbejdere i bygge- og anlægssektoren i hele landet, og det vil omfatte følgende grupper:

- arbejdsfastholde medarbejdere i virksomhederne, som eksempelvis er nedslidte, arbejdsskade, fysisk/psykisk syge, ældre medarbejdere
- integrere personer som ikke har haft, eller meget lidt, tilknytning til arbejdsmarkedet, som eksempelvis kontanthjælps- eller dagpengemodtagere, unge, "nydanskere", førtidspensionister, fysisk/psykisk syge, ældre.

Initiativerne vil dog primært omfatte timelønnede og medarbejdere med funktionærlignende ansættelser i bygge- og anlægsvirksomhederne.

Konkrete tiltag

Konsulent

Der skal ansættes en konsulent "tovholder", som skal forestå det praktiske arbejde med kontakten til virksomheder m.m. Konsulenten skal placeres et sted fysisk, hvor der er et miljø omkring det rummelige arbejdsmarked.

Konsulentens arbejdsopgaver:

- målrette aktiviteter til bygge- og anlægssektoren.
- deltage i udarbejdelsen af informationsmateriale, skriftligt som mundtligt.
- deltage i fyraftensmøder, afholde kurser m.m.
- opsøge virksomheder.
- indsamle og bearbejde materiale fra andre projekter m.m., der kan anvendes i relation til projektet.
- være virksomheder behjælpelig i sager om arbejdsfastholdelse og integration - udøve en "tovholderfunktion".
- igangsætte initiativer i forhold til udvikling af jobtyper for personer i arbejdsfastholdelse eller personer der skal integreres.
- indsamle og bearbejde erfaringer fra projektet.
- udarbejde en evalueringsrapport for hele projektet.

Informationskampagne

Der skal udarbejdes materiale om konsulent-ordningen, hvor der orienteres om hvad virksomhederne kan bruge denne til.

Organisationerne og konsulenten har en vigtig rolle i forhold til at skabe debat om det rummelige arbejdsmarked i virksomhederne, og medvirke til at der pågår konkrete initiativer. Det er vigtigt, at virksomhedsledere, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter inddrages i dette arbejde.

Organisationerne skal deltage i eller afholde fyraftensmøder, generalforsamlinger m.m. Dette skal ske sammen med konsulenten. Der kan ligeledes afholdes et-dags kurser målrettet ledelse, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, personalechefer m.m.

Informationsmateriale skal målrettes mod de enkelte grupper, eksempelvis unge, ældre, medarbejdere, virksomhedsledere, sikkerheds- og tillidsrepræsentanter.

Informationsmateriale skal målrettes mod forskellige typer af virksomheder, eksempelvis små, mellemstore og store virksomheder. Informationsmateriale kan eventuelt målrettes de enkelte brancher, hvis der opstår et behov herfor.

Styregruppe

Der er nedsat en styregruppe, som har hovedansvaret for gennemførelsen af projektet.

Styregruppen er sammensat med en repræsentant fra hver af de deltagende organisationer.

Styregruppen kan beslutte at nedsætte arbejdsgrupper, der eksempelvis skal arbejde med informationsmateriale, overenskomster og økonomi.

Der er udarbejdet et kommissorium for styregruppen.

Bilag b

Projektets budget

OPRINDELIGT BUDGET FOR PROJEKT BYGGERUM

Udgifter administration:	
Administration/regnskab:	100.000 kr.
Revision:	30.000 kr.
Mødeudgifter for styregruppe:	10.000 kr.
Informationsmateriale/kurser m.m.:	100.000 kr.
Diverse:	50.000 kr.
Udgifter administration i alt:	290.000 kr.
Udgifter til Teknologisk Institut for den konkrete udførelse af projektet:	
<i>Informationskampagne:</i>	
Udarbejdelse af informationsmateriale, generelt materiale, kursusmateriale:	150.000 kr.
Afholdelse af kurser og 2 konferencer:	100.000 kr.
Indsamling af erfaringer fra andre projekter incl. Dokumentation:	75.000 kr.
<i>Konsulent/sekretariatsfunktion:</i>	
Lønoms kn inger i 2½ år:	1.100.000 kr.
Sekretariatsfunktion, herunder sekretærbistand og administration:	500.000 kr.
Rejseudgifter:	75.000 kr.
<i>Andre udgifter:</i>	
Forsøgsprojekter om udvikling af jobtyper:	300.000 kr.
Midtvejsevaluering og afsluttende evaluering:	100.000 kr.
Supportgruppe og udarbejdelse af cases:	200.000 kr.
Disponibelt/reserve:	100.000 kr.
Udgifter til Teknologisk Institut i alt:	2.700.000 kr.
Udgifter for hele projektperioden:	2.990.000 kr.

Egenfinansiering er organisationernes deltagelse i projektet, herunder rejsegodtgørelse og tidsforbrug ved styregruppemøder, fyraftensmøder, kurser m.m.

Bilag c

Projektets tidsplan

Oprindelig tidsplan

Projektet forløber over en 3-årig periode. Projektet er inddelt i følgende faser:

1. fase (½ år):

- Konkretisere projektet
- Udarbejde en samarbejdsaftale for organisationerne
- Nedsætte en styregruppe
- Ansættelse af en "tovholder" (konsulent) – udbrede kendskabet til denne person via informationsmateriale
- Fysisk placering af konsulenten
- Udarbejdelse af fælles informationsmateriale
- Arrangere og forberede fyraftensmøder rundt om i landet

2. fase (2 år):

- Afholdelse af møder m.m. rundt om i landet
- Konsulenten informere og vejlede virksomhederne og medarbejderne - opsøgende
- Udarbejdelse af informationsmateriale efter behov
- Afholde et midtvejs-seminar om forsøgsprojektet samt andre aktuelle tiltag
- Udvikle og afprøve modeller for jobtyper
- Drøfte overenskomstmæssige initiativer

3. fase (½ år):

- Opsamling og evaluering af forsøgsprojektet
- Afklaring af om "tovholder" modellen (konsulenten) skal fortsætte og i hvilken form, herunder finansiering
- Afholdelse af evalueringsseminar

Revideret tidsplan for projektet 2003 og 2004

Da samarbejdet bliver afbrudt med Teknologisk Institut i juni 2003, besluttet det at projektet skal videreføres, såfremt Arbejdsmarkedsstyrelsen kan godkende en forlængelse af projektet 1 år. Dette bliver godkendt af AMS i oktober 2003, og projektet fortsætter efter følgende tidsplan:

Frem til januar 2004:

- Undersøge mulighederne for at afgrænse projektet geografisk, ved at etablere en "tovholder"-funktion i et afgrænset geografisk område. For derved at øge fokus på den del af projektet, som vedrører opsøgende arbejde i forhold til virksomheder og medarbejdere samt indsamle eksempler/erfaringer på det rummelige arbejdsmarked indenfor bygge- og anlægssektoren.
- Afholde møder med byggefags fagforeninger og LO i Næstved området om videreførelse af projektet i Sydsjælland
- Etablere sekretariat og medarbejdere til start pr. 1. januar 2004 hos Træ-Industri-Byg i Næstved
- Afklaring af at såfremt der er henvendelser andre steder fra i landet vedrørende projektet, kan disse også klares herfra

2004 og frem til februar 2005:

- Sekretariat etableret
- Konsulent ansat til projektet; Der er 2 personer som har varetaget området på skift i det forløbende og i perioder har den ene person blevet brugt som ekstra ressource/sparringspartner
- Tage kontakt til Arbejdsgiverorganisationer i området samt øvrigt relevante nøglepersoner
- Udarbejde informationsmaterialer
- Opsøgende arbejde i forhold til virksomheder og medarbejdere
- Indsamle erfaringer/eksempler på det rummelige arbejdsmarked i branchen
- Videreførelse af hjemmesiden
- Afklaring af om "tovholder" modellen (konsulenten) skal fortsætte og i hvilken form, herunder finansiering
- Opsamling og evaluering af projektet i Byggerum Sydsjælland samt for hele projektperioden
- Afholdelse af evalueringsseminar

Bilag d

Samarbejdsaftale mellem lønmodtager- og arbejdsgiver-organisationer i byggeriet vedrørende projekt om det rummelige arbejdsmarked

Byggeriets parter - samarbejdets parter

Byggeriets lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer har indgået en samarbejdsaftale om igangsættelsen af et samarbejdsprojekt om udbredelsen og forståelsen for det rummelige arbejdsmarked i bygge- og anlægssektoren.

Samarbejdets parter består af:

Blik- og Rørarbejderforbundet, Byggeriets Arbejdsgivere, Dansk EL-forbund, Danske Entreprenører, Danske Malermestre, Dansk Metal, Dansk VVS, Elinstallatørernes Landsforening, Forbundet Træ-Industri-Byg, Malerforbundet i Danmark, Specialarbejderforbundet i Danmark, BAT-kartellet og Byggefagenes Kooperative Landssammenslutning.

Projektets målsætning

Projektets målsætning og succeskriterier:

- At informere og udbrede kendskabet for forståelsen for det rummelige arbejdsmarked indenfor bygge- og anlægssektoren, herunder nedbryde fordomme og bearbejde holdninger, så medarbejdere fastholdes på arbejdsmarkedet og nye personer får mulighed for at blive integreret på arbejdsmarkedet.
- At afprøve og udvikle en model for en "arbejds- og socialmægler" (konsulent), der har til opgave at vejlede og hjælpe virksomheder og medarbejdere i sektoren. Kendskabet til denne konsulent skal udbredes, så der gøres aktiv brug af vedkommende.
- Projektet skal anvise jobtyper for arbejdsfastholdelse og integration, herunder beskrive ansættelsesmetoder og former.
- Det er en målsætning, at der skal anvises overenskomstmæssige initiativer i forhold til det rummelige arbejdsmarked, herunder undersøge/afklare jobtyper på tværs af faggrænser.

Projektets målgruppe

Virksomheder og medarbejdere i bygge- og anlægssektoren i hele landet, og det vil omfatte følgende grupper:

- Arbejdsfastholde medarbejdere i virksomhederne, som eksempelvis er nedslidte, arbejdsskade, fysisk/psykisk syge, ældre medarbejdere
- Integrere personer som ikke har haft, eller har meget lidt, tilknytning til arbejdsmarkedet, som eksempelvis kontanthjælps- og dagpenge-modtagere, unge, "nydanskere", førtidspensionister, fysisk/psykisk syge, ældre.

Initiativerne vil dog primært omfatte timelønnede og medarbejdere med funktionærlignende ansættelser i bygge- og anlægsvirksomhederne.

Projektperiode

Projektets periode er fra den 23.2.2001 til den 31.12.2003.

Ca. 3-6 mdr. før projektafslutning skal det imellem organisationerne afklares, hvorvidt projektet skal fortsætte eller dele skal gøres permanent, under hvilken form og økonomien herved.

Styregruppe

Der nedsættes en styregruppe for projektet, som har hovedansvaret for gennemførelsen af projektet, herunder ansvaret for afvikling af aktiviteter, økonomien m.m. Et mere detaljeret kommissorium for styregruppen er vedlagt samarbejdsaftalen.

Styregruppen kan beslutte at nedsætte arbejdsgrupper, der eksempelvis skal arbejde med informationsmateriale, overenskomster og økonomi. Ved dette arbejde kan der hentes personer ind i arbejdsgrupperne fra de enkelte organisationer, som har den nødvendige viden til et givent område.

Styregruppen kan ligeledes beslutte, om det undervejs i projektperioden vil være en fordel for projektet, at der nedsættes en netværksgruppe, med personer som kan bidrage til at udvikle projektet, herunder bidrage med erfaringer m.m.

Styregruppen sammensættes med en repræsentant fra hver af de deltagende organisationer, og består dermed af 13 personer i alt. Navneliste for de deltagende i styregruppen er vedlagt samarbejdsaftalen.

Aktiviteter

De konkrete tiltag er beskrevet nærmere i projektbeskrivelsen, så her nævnes kort de enkelte aktiviteter i projektperioden:

- Ansættelse af en konsulent "arbejds-/socialmægler", som skal forestå det praktiske arbejde med kontakten til virksomheder m.m. Konsulenten forsøges placeret et sted fysisk, hvor der er et miljø omkring det rummelige arbejdsmarked og bygge- og anlægssektoren. Styregruppen skal undersøge mulighederne for og beslutte, eventuelt ved "udbud" af konsulentfunktionen, hvilken institution, organisation eller virksomhed, der kan forestå denne opgave.
- Informationskampagne, herunder udarbejdelse af materialer målrettet de enkelte grupper - eksempelvis, unge, ældre, medarbejdere, virksomhedsledere, sikkerheds- og tillidsrepræsentanter, brancher, forskellige typer af virksomheder.
- Afholdelse af kurser om det rummelige arbejdsmarked, og konkrete tiltag.
- Organisationerne forpligter sig til at deltage aktivt i informationsarbejdet, herunder blandt andet at deltage i afholdelse af fyraftensmøder rundt om i landet i samarbejde med konsulenten.
- Udvikle konkrete jobtyper for arbejdsfastholdelse/integration af medarbejdere i bygge- og anlægssektoren, som blandt andet kan ske ved konkrete projekter med udvalgte virksomheder. Organisationerne skal være konsulenten behjælpelig med dette opsøgende arbejde.
- Konsulenten og styregruppen skal udarbejde en midtvejsevaluering og slutevaluering af projektet. Projektresultaterne skal som minimum afrapporteres og formidles efter Arbejdsmarkedsstyrelsens anvisninger.

Projektets økonomi

Projektets økonomi er sammensat således:

- 100.000 kr. fra UdviklingsCenter for beskæftigelse på særlige vilkår, som skal anvendes i perioden den 15. februar 2001 til den 15. maj 2001.
- 1 million kr. årligt i perioden 2001-2003, altså i alt 3 mill.kr.

Det administrative arbejde i forhold til økonomien, herunder administratoren for projektet, tilskudsmodtagere, juridiske ansvar, valg af revisor m.m. kan først formuleres og afklares når de nærmere retningslinier fra Arbejdsmarkedsstyrelsen foreligger. Dette vil blive udstedt i et særskilt bilag.

Økonomien følges tæt og der skal aflægges kvartalsvise økonomirapporter til styregruppen, og de økonomiske rammer for projektet er de bevilligede 3,1 mill.kr. Styregruppen får som det første til opgave, at udarbejde et mere detaljeret budget for økonomien i projektet.

Projektet afholdes indenfor de økonomiske rammer. Såfremt yderligere aktiviteter udover de budgetteret ønskes afholdt, kræver det samarbejdsaftalens parter godkendelse.

Denne samarbejdsaftale vedrørende et projekt om det rummelige arbejdsmarked indenfor bygge- og anlægssektoren, er indgået den 23. marts 2001 mellem de medunderskrivende parter:

Blik- og Rørarbejderfobundet

Byggeriets Arbejdsgivere

Dansk EL-forbund

Danske Entreprenører

Danske Malermestre

Dansk Metal

Dansk VVS

Forbundet Træ-Industri-Byg

Elinstallatørernes Landsforening

Malerforbundet i Danmark

Specialarbejderforbundet
i Danmark

BAT-kartellet

Byggefagenes Kooperative Landssammenslutning

Bilag e

Kommissorium for styregruppen for samarbejdet i bygge- og anlægssektoren om det rummelige arbejdsmarked

Arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer indenfor bygge- og anlægssektoren har i samarbejde igangsat et projekt om det rummelige arbejdsmarked. Samarbejdet er nærmere defineret i en særskilt samarbejdsaftale imellem organisationerne. Ifølge denne aftale er der nedsat en styregruppe til varetagelse af projektet.

Sammensætning

Styregruppen er sammensat af en repræsentant fra hver af lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer i bygge- og anlægssektoren:

Blik- og Rørarbejderforbundet, Byggeriets Arbejdsgivere, Dansk El-forbund, Danske Entreprenører, Danske Malermestre, Dansk Metal, Dansk VVS, Elinstallatørernes Landsforening, Forbundet Træ-Industri-Byg, Malerforbundet i Danmark, Specialarbejderforbundet i Danmark, BAT-kartellet og Byggefagenes Koope-
rative Landssammenslutning.

Formål

Styregruppen er hovedansvarlig for projektets udvikling og gennemførelse, både i henhold til projektbeskrivelsen og samarbejdsaftalen.

Opgaver

Styregruppens repræsentanter har, i samarbejde med tovholderen/konsulenten til opgave, at:

- følge projektets udvikling.
- konkretisere og godkende den overordnede planlægning af aktiviteterne.
- indgå i en faglig dialog med projektlederen, herunder ide- og erfaringsudveksling.
- deltage aktivt i etablering af virksomhedskontakter.
- deltage i fyraftensmøder, kurser m.m, hvor det bliver nødvendigt.
- distribution af informationsmateriale, informere "eget" bagland.
- drøfte metodeudvikling.
- sikre opsamling undervejs og evaluering af projektets resultater.
- følge økonomien gennem kvartalsvise økonomirapporter.
- ved projektets udgang udarbejdes et oplæg til de deltagende organisationer om projektets videre forløb, herunder eventuel fortsættelse af ordningen, finansiering, implementering af projektresultater i organisationerne.
- etablere kontakt til aviser, fagblade m.m. for udbredelse af projektets resultater.
- fastlægge og arrangere konferencer i samarbejde med konsulenten..

Arbejdsgrupper

Efter behov kan styregruppen beslutte at nedsætte arbejdsgrupper, som skal belyse forskellige områder nærmere, eksempelvis overenskomstsmæssige tiltag, informationsmateriale, økonomiske analyser eller andre faglige analyser.

I disse arbejdsgrupper kan andre personer med den nødvendige kompetence fra organisationerne inddrages.

Aktivitet

Styregruppen fungerer i den periode projektet er berammet til, nemlig fra 1. februar 2001 til 31. december 2003.

Styregruppen mødes 4-6 gange pr. år i 3 år.

Bilag f

Styregruppens medlemmer

Firma	Kontakt	Adresse
Malerforbundet i Danmark	John Christensen	Lersø Parkallé 109, 2100 Kbh. Ø Tlf. 39 16 79 00 maler@maler.dk
TEKNIQ	Jesper Elan Ahrenst	Paul Bergsøes Vej 6, 2600 Glostrup Tlf. 43 43 60 00 teknig@teknig.dk
Dansk El-forbund	Jens Olav Pedersen/ Lotte Fischer	Vodroffsvej 26, 1900 Frb. C 33 29 70 00 def@def.dk
Dansk Metalarbejderforbund	Kjeld Husted	Nyropsgade 38, 1780 Kbh. V Tlf. 33 63 20 00 metal@danskmetal.dk
Fagligt Fælles Forbund, (tidl. SiD)	Frank Thaulow	Kampmannsgade 4, 1790 Kbh. V Tlf. 70 30 03 00 3f@3f.dk
BAT-Kartellet	Bo Sandberg/ Sidse Buch	Kampmannsgade 4, 1790 Kbh. V Tlf. 70 30 03 00 bat@3f.dk
Dansk Byggeri	Børge Elgaard	Kejsergade 2, 1155 Kbh. K Tlf. 72 16 00 10 info@danskbyggeri.dk
Blik- og Rørarbejderforbundet	Max Meyer	Immerkær 42, 2650 Hvidovre Tlf. 36 38 36 38 forbundet@blikroer.dk
Danske Malermestre	Søren Christoffersen	Islands Brygge 26, 2300 Kbh. S Tlf. 32 63 03 76 sch@malermestre.dk
Forbundet Træ-Industri-Byg	Peter Hougård Nielsen/ Stephan Petersen	Mimersgade 41, 2200 Kbh. N Tlf. 35 31 95 99 tib@tib.dk
Kooperationen (tidl. BKL)	Annette Jacobsen	Reventlowsgade 14, 3.th, 1651 Kbh. V Tlf. 33 55 77 30 kontakt@kooperationen.dk

RUMMELIGHED I BYGGEBRANCHEN

Blik- og Rørarbejderforbundet med i projekt, der skal gøre bygge- og anlægsbranchen mere rummeligt for udsatte grupper

Nedslidte og arbejdsskadede medarbejdere skal ikke bare sættes på gaden. De skal fastholdes i virksomhederne. Men det er ikke alene arbejdsgiverne, der skal tage et større socialt ansvar. Lønmodtagerne må også være indstillet på at give plads.

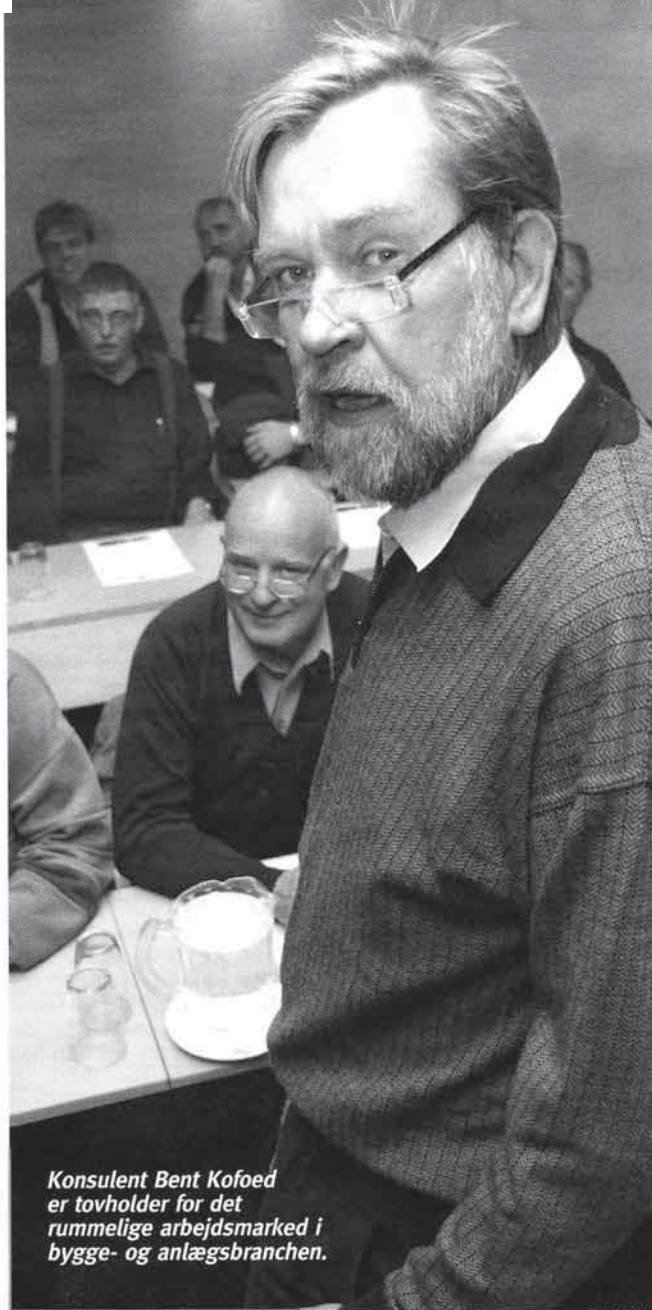
Blik- og Rørarbejderforbundet har sammen med 12 andre organisationer i bygge- og anlægsbranchen fra både arbejdsgiver- og lønmodtagerside taget initiativ til et projekt, der skal gøre den del af arbejdsmarkedet mere rummeligt. Sådan at medarbejdere fastholdes på arbejdsmarkedet og nye personer får mulighed for at blive integreret på arbejdsmarkedet.

Projektet, der endnu ikke har noget officielt navn, er gået i gang, og det er foreløbig meningen, at det skal køre frem til år 2004. Arbejdsmarkedsstyrelsen har bevilget 3 mio. kr. til projektet.

Tovholder på projekt

For at få projektet til at køre optimalt har de 13 organisationer annonceret efter en tovholder, og det blev konsulent Bent Kofoed fra Teknologisk Institut. På en konference i Odense midt i november for Blik- og Rørarbejderforbundets afdelingsformænd gennemgik Bent Kofoed rammerne for projektet om det rummelige arbejdsmarked inden for bygge- og anlæg.

Rummeligheden skal opnås ved mere forebyggelse, bedre fastholdelse og større integrering. Om forebyggelsen sagde Bent Kofoed, at man i projektet ikke vil vade ind over det arbejde, der allerede foregår i virksomhedernes sikkerhedsorganisation for at forebygge



Konsulent Bent Kofoed er tovholder for det rummelige arbejdsmarked i bygge- og anlægsbranchen.

FOTO: JAN COOK

arbejdsulykker. Forebyggelsen kommer snarere til at dreje sig om f.eks. efteruddannelse og tilrettelæggelse af arbejdet.

Derudover går projektet ud på at arbejdsfastholde medarbejdere, som f.eks. er nedslidte, arbejdsskadede, fysisk/psykisk syge og ældre medarbejdere. Desuden vil man arbejde for at integrere personer, som ikke har haft eller kun haft lidt tilknytning til arbejdsmarkedet, og det kan f.eks. være dagpenge- og kon-

tanthjælpsmodtagere, nydanskere og førtidspensionister.

Nedbryde fordomme

For at få udbredt kendskabet og øget forståelsen for det rummelige arbejdsmarked inden for bygge- og anlægssektoren skal der selvfølgelig informeres tæt, også for at man kan få bearbejdet holdninger og nedbrudt fordomme.

- Også inden for bygge- og anlæg må vi i gang med at diskutere, hvad vi kan gøre for at få lukket op for, at vi f.eks. kan få nogle af vore tilskadede kolleger tilbage på arbejdsmarkedet, sagde Blik- og Rørarbejderforbundets næstformand, Kurt H. Jakobsen til afdelingsformændene på konferencen.

- Jeg tror godt, det kan lade sig gøre, men det kræver formentlig lidt bearbejdelse af holdninger. Jeg mener, at arbejdsgiverne må til at påtage sig et større socialt ansvar, men det er klart, at det ikke kan lade sig gøre uden at medarbejderne også er indstillet på at gøre arbejdsmarkedet noget mere rummeligt.

- Skal medarbejderne løbe endnu hurtigere for at give plads til en af de udsatte, lød et af de skarpe spørgsmål til projektets konsulent? Nej, jeg mener ikke, at det er den måde tingene skal laves på, lød svaret fra Bent Kofoed.

Specielle job

Det rummelige arbejdsmarked i bygge- og anlægsbranchen drejer sig i stedet langt hen om at få skruet specielle job sammen, som kan varetages af folk fra de udsatte grupper.

I dag har Blik- og Rørarbejderforbundet kendskab til, at 15 af forbundets medlemmer er kommet tilbage på arbejdsmarkedet, fordi de har fået et fleksjob.

Fleksjob er imidlertid ikke det eneste svar på det rummelige arbejdsmarked. Det er derimod sidste udvej. I forbindelse med lovændringerne for fleksjob i juli i år blev det præciseret, at alle relevante aktiverings- og revalideringsmuligheder skal være forsøgt, inden man får tilbudt et fleksjob.

De 13 organisationer bag projektet er: Blik- og Rørarbejderforbundet, Byggeriets Arbejdsgivere, Dansk El-Forbund, Danske Entreprenører, Danske Malermestre, Dansk Metal, Dansk VVS, Elinstallatørernes Landsforening, Forbundet Træ-Industri-Byg, Malerforbundet, Specialarbejderforbundet, BAT-kartellet og Byggefagenes Kooperative Landssammenlutning. ■

Bilag h

Statistik over antal
besøgende på
www.byggerum.dk

Uge	Besøg 2001	Besøg 2002	Besøg 2003	Besøg 2004
1		10	6	11
2			10	9
3		3	14	17
4		1	13	18
5		1	11	23
6		5	16	20
7		12	22	18
8		10	12	20
9		24	11	16
10		40	9	11
11		104	14	29
12		72	11	22
13		13	17	15
14		8	21	21
15		13	12	12
16		20	10	6
17		17	10	7
18		15	17	6
19		2	9	9
20		11	12	12
21		30	14	25
22		11	16	37
23		10	18	29
24		4	20	19
25		5	17	23
26		4	39	15
27		7	19	17
28		7	7	16
29		5	8	7
30		6	13	11
31		7	14	11
32		8	19	16
33		7	15	22
34		10	13	21
35		14	16	23
36		8	22	20
37		14	26	16
38	1	15	16	19
39	2	18	9	14
40	1	8	13	20
41		10	17	15
42		5	12	16
43		18	13	12
44	4	4	9	13
45		11	13	13
46		10	18	13
47		23	7	10
48		15	5	25
49	5	14	15	2
50	1	19	19	
51	1	5	14	
52	2	1	11	

