

Grundfos

Grundfos er en af verdens førende pumpeproducenter og har en årlig produktion på mere end 16 mio. pumpeenheder. Virksomhedens værdigrundlag om bæredygtighed går helt tilbage til 1945, da Grundfos blev grundlagt af Poul Due Jensen, som var en meget socialt engageret person. Derfor oprettede han et socialt værksted i virksomheden for sårbare borgere i nærmiljøet. I begyndelsen var der fire personer, og nu er der omkring 110 inden for virksomheden.

Grundfos udviklede samarbejde mellem virksomheden og kommuner og oprettede partnerskaber til gavn for begge parter. Der er nu seks partnerskaber med de omkringliggende kommuner, som bl.a. bidrager ved at stille fagekspert til rådighed.

Det sociale engagement er en del af Grundfos' personalepolitik

Grundfos har et mål om at fastholde 85 % af deres egne sygemeldte ansatte. Virksomheden har egne socialrådgivere, der kontakter den sygemeldte og produktionslederen inden 14 dage for at sikre optimale muligheder for tilbagevenden til arbejde. Sygemeldte medarbejdere kommer i kontakt med en socialrådgiver fra den omkringliggende kommune, der kommer på Grundfos en dag om ugen. Sammen med Grundfos egne socialrådgivere følges der op på de sygemeldte. De sygemeldte ansatte bliver motiveret at være aktive under deres sygemelding ved f.eks. at deltage i netværksmøder, der bliver afholdt på Grundfos en gang om ugen. Til møderne modtager de forskellig information, der relaterer sig til deres sygdomssituation og rådgivning til at forebygge senere tilfælde af sygemelding. Desuden har de sygemeldte under instruktion mulighed for fysisk træning, der er tilpasset deres individuelle behov.

De ansatte med varige begrænsninger i arbejdsevnen får, hvis der er job ledig svarende til den enkeltes kompetencer, muligheden for ansættelse på særlige vilkår. Dette kan være et fleksjob, skånejob, eller løntilskudsjob. Medarbejderne bliver, gennem virksomhedens egne socialrådgivere eller socialrådgivere fra kommunen, henvist til en afdeling, der er etableret til netop dette formål. Her arbejder medarbejderen typisk i et af Grundfos' fleksværksteder, men der er også ansatte på særlige vilkår i den ordinære produktion og i administrationen.

Grundfos fastholder 87 % af deres ansatte, og de sygemeldte rapporterer om større livskvalitet efterfølgende. Desuden gør deres indsats, at det er nemmere at rekruttere nye ansatte, og de økonomiske omkostninger overstiger ikke udbyttet. Som forebyggende og sundhedsfremmende indsats i virksomheden er der sørget for sund mad i kantinen og træningsmuligheden for alle ansatte.

Mindst 3 % af medarbejderne er ansatte på særlige vilkår

Grundfos har som mål, at mindst 3 % af deres medarbejdere er ansatte på særlige vilkår, så som fleksjob, skånejob, eller løntilskudsjob. De er overbeviste om, at socialt engagement i en virksomhed er med til at skabe de trygge rammer, som er en forudsætning for, at alle medarbejdere aktivt deltager i udvikling af virksomheden.

Den anden del af Grundfos' sociale engagement er at integrere sårbare grupper fra de omkringliggende kommuner. F.eks. kan personer med psykiske eller fysiske skader, som har været

arbejdsløse over en længere periode, få ansættelse eller praktik og blive uddannet med henblik på at få job på ordinære vilkår. De får testet deres arbejdsevne og jobbet bliver tilpasset den enkelte. Ved integration af udsatte grupper samarbejdes der med en jobkonsulent fra kommunen, der to gange om måneden kommer på Grundfos. Der følges sammen op på det enkelte forløb, således der altid er fokus på målet for forløbet.

I arbejdsprøvningen afholdes der visitationsmøde, midtvejsmøde og afsluttende evaluering af forløbet (8 uger) i samarbejde med kommunen, hvorefter der udarbejdes en rapport om forløbet.

4-trinsmodel

På basis af den praktiske erfaring har Grundfos udviklet værktøjer og modeller. En af dem er en 4-trinsmodel, som viser hvert trin fra den sygemeldte bliver henvist til inkludering i træningssituationer og til (re)integration på arbejdspladsen:

1. Afklaring af personens interesser, kompetencer og erfaringer samt tilpasning med virksomhedens behov og tilbud.
2. Udvikling af en individuel træningsplan, tilpasning af arbejdstid, omskoling/efteruddannelse efter behov samt test og træning af aktuelle arbejdsduelighed.
3. Evaluering og tilpasning.
4. (Re)integration på arbejdspladsen i ansættelse på ordinære eller særlige vilkår.

Inspirationsrapport

I samarbejde med myndigheder og frivillige organisationer har Grundfos udarbejdet en rapport som en del af et større projekt, "Virksomheders sociale engagement". Projektet har til formål at udvikle metoder, som private og offentlige virksomheder kan anvende i bestræbelser på at opnå et mere fleksibelt og rummeligt arbejdsmarked. Grundfos har et ønske om at afskaffe fordommene omkring vanskeligheden ved at få den type mennesker ind i virksomheden.

Rapporten "*Virksomhedens sociale engagement: Afklaring og integration af udsatte grupper* Beskrivelse og evaluering af eksisterende praksis" kan hentes her:

http://www.bifrost-konsulent.dk/pdf/virksomhed_soc_eng_rapport.pdf