

**Topvirk –****Socialøkonomisk virksomhed skaber rum til fleksjobbere på det lokale arbejdsmarked**

Topvirk er en socialøkonomisk virksomhed, etableret i 2012 som selvejende institution i Frederikshavn. Topvirk er i etableringsfasen delvist finansieret via satsmiljøet.

Målsætningerne var fra begyndelsen at blive en dynamisk og samfundsøkonomisk bæredygtig virksomhed og at ansætte 10-20 fleksjobbere i projektperioden.

Ved udgangen af 2014 beskæftiger Topvirk 15 fleksjobbere og 6 ordinært ansatte

De ansatte arbejder på Topvirks forskellige forretningsområder:

- Et lagerhotel med "pick and pack", som har 2 nuværende kunder og 1 i forhandlingsfasen
- En afdeling med bogholderi og administration for lokale private virksomheder og foreninger
- En afdeling, der laver hjemmesider og udfører telemarketing og eksternt salgskonsulentarbejde for virksomheder
- En malerafdeling og en produktion, der er underleverandører til en vifte af lokale virksomheder (bl.a. males emballage, trykkes t-shirt, monteres ledningssæt og pakkes varer)
- En afdeling med projektførelse for ledige fleksjobbere og for kontanthjælpsmodtagere, som bringes tættere på arbejdsmarkedet og / eller i job

Omsætning og overskud

Omsætningen på forretningsområderne var i 2014 5 mio. kr. Overskud er reinvesteret i materiel med henblik på at skabe vækst i virksomheden og mere beskæftigelse til fleksjobbere.

Samfundsøkonomisk værdiskabelse gennem besparelser og ny viden

Topvirk har gennem de første tre år deltaget i oprettelsen af ca. 70 fleksjob i kommunens arbejdsmarked, inkl. de 15 Topvirk selv beskæftiger.¹ Desuden er 6 kontanthjælpsmodtagere i projektførelse på Topvirk kommet i beskæftigelse. Dersom man anvender STAR's egen beregning over besparelsen, når en borger begynder at forsørge sig selv, har Topvirk medvirket til en samlet offentlig gevinst i omegnen af 20 mio. kr.

Målgruppe	Sparede udgifter til forsørgelse og den aktive indsats (kr.)	Skatte- og afgiftsindtægter fra de beskæftigede (kr.)	Samlet offentlig økonomisk gevinst (kr.)
Kontanthjælpsmodtagere med forsørgelsespligt	90.000	170.000	260.000
Kontanthjælpsmodtagere uden forsørgelsespligt	75.000	170.000	245.000
Ledighedsydelsesmodtagere	100.000	170.000	270.000

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, oplæg ved vicedirektør Kasper Højvang Kyed den 7. april 2014

¹ De ca. 70 fleksjob rummer både Topvirks egne ansatte gennem tiden, kursusedtagernes opnåede fleksjob og fleksjob for ledighedsydelsesmodtagere i Topvirks netværk, som Topvirks konsulenter har medvirket i oprettelsen af.



Socialøkonomisk virksomhed – forretning og social profil

Der er tre hovedformål med de forskellige virksomhedselementer i Topvirk. For det første skal der skabes et økonomisk fundament. Produkterne og tjenesterne sælges på markedsvilkår, i konkurrence med lignende produkter. For det andet skal der skabes vækst og mulighed for at ansætte flere medarbejdere på særlige vilkår. For det tredje skal der skabes mulighed for en virkelighedsnær afklaring af nogle af deltagerne i projektforsløbene i kursusafdelingen.

”Det rummelige arbejdsmarked” – i den lokale virkelighed

Dagligt arbejdes der på Topvirk på at operationalisere begrebet ”det rummelige arbejdsmarked”, både inden for Topvirks egne vægge og ude på de tilknyttede arbejdspladser, hvor fx fleksjobbere er i arbejdspraktik eller fleksjob.

Topvirk har udviklet sig på basis af research ved andre socialøkonomiske virksomheder og af de forretningsmuligheder og kompetencer, der er typiske i en kommune som Frederikshavn, præget af en blanding af faglærte og ufaglærte arbejdere. Så forretningsområderne i Topvirk er udviklet til dels på baggrund af de ansattes kompetencer. Topvirk arbejder bl.a. nicheorienteret som underleverandør til andre virksomheder og med løsning af delopgaver som tæt samarbejdspartner.

Jobskabelsen i Topvirk er en forøgelse af det samlede antal job i kommunen, idet beskæftigelsen enten består i nyskabte job eller hentes uden for kommunen. For eksempel er Topvirk blevet underleverandør af ledningssæt til handicaplifte for en lokal virksomhed, som før fik disse ledningssæt samlet i Kina med en fejlprocent på ca. 50. Topvirks leverancer har indtil nu haft en fejlprocent på 1.

Medarbejdergruppen på Topvirk består af to tredjedele ansatte på særlige vilkår og en tredjedel ansatte på ordinære vilkår. I det daglige arbejde forventes det, at alle arbejder op til deres ydeevne, samtidig med man som en selvfølge respekterer hinandens skånehensyn. Derved skabes en stor viden i organisationen om, hvordan man i praksis er fleksibel og inkluderende over for en kollega med skånehensyn. Den viden kan anvendes, når Topvirks konsulenter ude i det lokale erhvervsliv igangsætter og laver opfølgning på virksomhedspraktikker og job på særlige vilkår. Fastholdelse af disse job sker bl.a. gennem hjælp og støtte til den ansatte, arbejdsgiver og hele medarbejdergruppen på den arbejdsplads, der har åbnet sig for en borger med skånebehov og med behov for støtte i en indslusning.

Tilbage til arbejdsmarkedet – viden om, hvad der virker

I projektforsløbene arbejdes med den enkelte borgers progression mod at være arbejdsmarkedsparat og mod at komme i arbejde, og samtidig udvikles værdifuld viden om, hvad der virker. Hvordan kan deltagerne udvikle deres ressourcer, og hvordan kan de løse de problemer, der står mellem dem og en ændring af deres liv, så der også bliver plads og kræfter til at have et arbejdsliv – det er kerneområderne, der arbejdes med. Det får et særligt indhold på Topvirk, når det sker i det hus, hvor mange fleksjobbere og andre med særlige vilkår arbejder med ”rigtige” opgaver – med skånehensyn. Der deles erfaringer, både om svagheder og styrker, og der skabes stærke forestillinger om nye muligheder. Samtidig får en del projektforsløbsdeltagere prøvet deres muligheder af gennem deltagelse i praktisk arbejde i produktionen.

Det har virket for bl.a. Conny, Kevin og John

Conny gled på gulvet i slagteriet og fik ødelagt en lårbensknogle. På trods af skånetiltag på arbejdspladsen, hvor hun havde været i 24 år, måtte hun opgive sit job. Efter den lange proces, der endte med et fleksjobbevis, begyndte hun i projektforsløb på Topvirk. Midt i forløbet blev hun ansat i Topvirk og har nu gennem mere end to år deltaget med mellemlideransvar i opbygningen af produktionen.

Kevin er uddannet tømrer og tilkendt fleksjob. Han har arbejdet som håndværker i mange år, men da slidgigt til sidst havde ødelagt hans ryg, måtte han finde sig et fleksjob – og samtidig skifte branche. Kevin kom i arbejdspraktik og blev senere ansat som reparatør hos Meny Kaffe. Han har ikke bare fået et job, han har også fået sin selvtillid og arbejdsglæden tilbage.

John havde arbejdet som tjener i 34 år, da hans knæ ikke ville være med mere, og han blev tilkendt fleksjob. Under deltagelse i et projektorløb på Topvirk søgte han efter nye muligheder i andre brancher. Han kom i praktik hos Rema 1000 og er nu ansat på tredje år. Han fortæller, at hans ansættelse ikke bare har betydet ny arbejdsglæde, men også større inkludering i lokalsamfundet, hvor han var nylig tilflytter.

Læs mere om Conny, Kevin, John og flere andre i de cases, der er beskrevet i midtvejsevalueringen af Topvirk.

Denne synopsis er blandt andet baseret på BDO Consultings midtvejsevaluering af Topvirk, "Fra udsat til ansat – virkeligheden tæller", BDO, november 2014. Her kan man læse mere om Topvirks aktiviteter, om Kevin, Conny, John, Morten og Johnny, og her findes BDO's effektevaluering af Topvirks indsats som 2. aktør. Midtvejsevalueringen kan bl.a. rekvireres hos Topvirk.

Kontakt:

Topvirk
Maigårdsvej 12 A
9900 Frederikshavn

telefon 7262 9000

Topvirk.dk



Opskriften på Topvirk

1. Ildsjæle med evne til at skabe kontakt til det lokale erhvervsliv og med ledelseserfaringer fra det private erhvervsliv

Topvirk opstod med udgangspunkt i den nuværende direktør og souschefs engagement i skabelse af fleksjob og i deres erfaringer med at skabe kontakter i det lokale erhvervsliv gennem flere års arbejde som virksomhedskonsulenter, samt i deres egne erfaringer med privat virksomhed. Den primære drivkraft var Børge Landgrebe og Henrik Dørum Jensens erfaringsbaserede plan om at skabe en virksomhed med det formål at ansætte fleksjobbere.

2. Samarbejde med kommunen

En sekundær drivkraft var en opfordring fra kommunalt hold om at skabe en socialøkonomisk virksomhed i kommunen. En arbejdsgruppe nedsattes, der ud over Topvirks direktion bestod af – fra Frederikshavn Kommune – arbejdsmarkedsdirektør Flemming Søborg, centerleder for psykiatri og handicap Ulla Verner (senere Topvirks bestyrelsesformand) og afdelingsleder for kontanthjælpsafdelingen Mette Neist. Arbejdsgruppen udviklede idegrundlag, mission og vision. Børge Landgrebe og Henrik Dørum Jensen sendte ansøgning om del i satspuljemidlerne, og i 2011 fik de tilsagn om en bevilling på i alt 16,1 mio. kr. gennem 4 år. Det er Topvirks erfaring, at opbakning fra kommunen i form af et godt samarbejde om opgaven er grundlæggende for succesen for en socialøkonomisk virksomhed med et socialt formål af denne karakter.

3. Kunder og ansatte

Indledende igangsattes de første projektforbøb for LY'ere, samtidig med at Børge Landgrebe og Henrik Dørum lavede de første aftaler med kunder om arbejdsopgaver til Topvirk. På den baggrund begyndte de første ansættelser af fleksjobbere til undervisning og produktion. Senere ansattes fleksjobbere til at føre regnskab for lokale foreninger og erhvervsdrivende og til at markedsføre Topvirk og lave aftaler med kommende kunder. På den måde er Topvirks aktiviteter udviklet i et samspil mellem de muligheder, der findes i medarbejdergruppen og i det lokale erhvervsliv.

Det er et mål, at alt arbejde udført i Topvirk har samme kvalitet og udføres til priser som tilsvarende arbejde i andre private virksomheder.

4. Virksomhedslokaler

De indledende aktiviteter i projektforbøb og produktion fandt sted i lyse og luftige lokaler med gode værkstedsforhold, der dog hurtigt blev for små. Topvirk findes nu på to adresser i Frederikshavn. Der foregår projektforbøb for LY'ere og kontanthjælpsmodtagere i begge huse, og der foregår lagervirksomhed på den ene adresse, mens malekabine og produktionsarealer findes på den anden. Der er fokus på at skabe fællesskabsfølelse og sammenhold i hele medarbejdergruppen på tværs af forskellige arbejdsområder og lokaliteter.