

Podcast - Den Jyske Kontrolcentral

Speak:

Du lytter til Cabis podcast, Arbejdsplads til flere. En podcast til dig, der vil skabe en stærk forretning ved at tage socialt ansvar. Mit navn er Esben Rasmussen. Velkommen til.

I denne episode af Arbejdsplads til flere kan du høre lidt om, hvordan din virksomhed kan få adgang til nye og værdifulde medarbejdere ved at tænke anderledes i din rekruttering. Min kollega Thea har nemlig interviewet Erik Sørensen, der er driftschef hos Den Jyske kontrolcentral i Esbjerg.

Ved at tage et socialt ansvar har virksomheden opbygget et stærkt omdømme, der gør, at de i dag modtager 20 uopfordrede ansøgninger om ugen og sjældent skal i gang med længere rekrutteringsprocesser. Og det er ikke tilfældigt.

I denne podcast fortæller Erik, hvordan virksomheden har skabt rammer, hvor medarbejdere med særlige behov trives, udvikler sig og bliver længe hos virksomheden. Med andre ord. Hvis du er nysgerrig på, hvordan socialt ansvar kan blive en konkurrencefordel for din virksomhed, så er dette afsnit et lyt værd. Rigtig god fornøjelse.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Velkommen Erik.

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Tak for det.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Vil du starte med at præsentere både dig selv og Den Jyske Kontrolcentral? Hvad laver I hos jer?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Jo, det skal jeg nok. Som jeg tidligere har sagt, så hedder jeg Erik. Det er jo sådan set, hvad der er at sige om mig. Jeg arbejder på den jyske kontrolcentral, som det gør Esbjerg. Vi er en kontrolcentral, så vi overvåger alarmsystemer i private hjem og på virksomheder. Til det har vi godt og vel 130 medarbejdere, som hele tiden sidder og overvåger og passer på, at der er trygt og sikkert rundt omkring i Danmark.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og hvem er jeres kunder?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Vores kunder er de sikringsvirksomheder, som sætter alarmerne op. Vi fungerer som underleverandør til de sikringsvirksomheder, som ikke selv har en kontrolcentral. Og så sender de signaler ind til os, så vi kan reagere og sørge for, at der kommer vagt eller politi hen til stedet.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Nu ved jeg, at det hos jer er en del af jeres strategi at være en rummelig arbejdsplads. Vil du sætte lidt ord på, hvad det betyder hos jer?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Jamen det betyder ikke så meget, at det står i strategien, fordi vi gjorde det allerede, inden vi formulerede det i strategien. Det betyder noget for os, at vi kan være en virksomhed, som giver noget tilbage til vores lokalområde. Vi kan være en del af, at de borgere, som bor i Esbjerg, også har det godt, og at Esbjerg Kommune lykkes med de opgaver, de nu har. Så det har egentlig altid været en del af os.

Vi har altid taget praktikanter ind. Vi har altid rekrutteret folk fra ledighed osv. Så det er klart, at da vi så fik det sat på papir, så begyndte vi også at kigge efter andre cases. Så vi har været med i nogle projekter med Esbjerg Kommune, hvor vi har arbejdet med forskellige persontyper og fået skabt job til dem.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Er det jer, der har været opsøgende på det, eller er det Esbjerg Kommune, der har taget fat i det?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

I forhold til projekterne, der var det Esbjerg Kommune, der tog fat i os.

Men det er jo nok fordi, at vi har været opsøgende overfor kommunen af flere omgange, så vi kender hinanden. Så det er et fint samspil i virkeligheden. Fra kommunens side ser de nogle muligheder hos nogle virksomheder, som har vist sig villige. Og for virksomheden er det egentlig bare fedt at blive spurgt. Så det er lidt en win-win.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og hvordan har I arbejdet sammen med jobcentret i Esbjerg Kommune? Hvad har I brugt dem til? Nu siger du, at I selv har været opsøgende.

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Ja, altså vi bruger det jo nogle gange, når vi skal rekruttere. Vi tager fat i jobcentret og siger: har I en profil, der matcher det, vi nu efterspørger? Ellers er det ofte jobcentret, der rækker ud til os og siger: vi har en, som synes, at det I laver lyder spændende. Kan I lave en praktikplads?

Det siger vi næsten aldrig nej til. Men det kan også være forskellige projekter. Vi har været med i projekter. Vi er stadigvæk med omkring unge mennesker, som står uden job og uddannelse, og prøver at skabe jobmuligheder til dem. Så det er på den bane. Selvfølgelig også omkring fastholdelse af medarbejdere, som er blevet syge osv.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og i forhold til at være en rummelig arbejdsplads og tage forskellige slags mennesker ind, hvordan ser man det i jeres virksomhed?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Når man kommer ind hos os, så er det bare medarbejdere, der sidder og arbejder.

Man kan ikke umiddelbart se på dem, hvilken baggrund de har. Vi kan starte med at sige, at der ikke var nogen, der gik ud af 9. klasse og drømte om, at de skulle "gå til kontrolcentral", når de blev store. Så det er allesammen ufaglærte medarbejdere, vi har. Om man så er kommet til os af den ene eller den anden årsag, det er for os ligegyldigt. Man er bare en medarbejder. Det lyder også forkert, men alle er i vores øjne næsten ens. Der er nogen, der skal tages nogle særlige hensyn til, og der er nogen, der har nogle specielle udfordringer. Men det rummer vi sagtens.

Tilbage til spørgsmålet om, hvordan man ser det hos os. Det synes jeg ikke rigtigt, man gør. Ikke når man bare kommer ind og besøger os. Jo, der er en gut, der sidder i kørestol. Så der er noget, der er synligt for øjet. Men bortset fra det, så ser man og mærker det egentlig ikke dagligt.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Hvordan finder I frem til de her forskellige udfordringer eller tilpasninger, der må være hos jeres medarbejdere? Er det noget, I tager allerede i en ansættelse, eller er det noget, der bliver fulgt op på stille og roligt?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Jamen det er klart, at hvis vi ved, at der kan være en eller anden udfordring, når vi starter ansættelsen, så er det selvfølgelig noget, vi tager hånd om fra starten. Vi får lige aftalt: hvilke rammer passer til dig, og hvad skal vi være særligt opmærksomme på? Så prøver vi ligesom at starte derfra. Så er det en løbende tilpasning hen ad vejen. Vi oplever også, at vi har medarbejdere, som måske har været ansat i mange år, hvor der pludselig opstår en eller anden problematik, som vi så skal tage hånd om. Det tager vi selvfølgelig også den hen ad vejen.

Men alt, hvad vi gør i forhold til de her medarbejdere og de her behov, det er egentlig individuelle tilpasninger. Så vi prøver ikke at skære alle over en kam og sige, at alle som har en eller anden diagnose, dem skal vi gøre sådan her ved, og alle som fejler noget andet, dem skal vi gøre sådan her ved.

Vi tager det én til én, og så finder vi ud af hen ad vejen, hvad der fungerer for den enkelte.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Kan du komme med nogle eksempler på nogle af de tilpasninger, I har lavet i jeres virksomhed?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Jamen det kan sagtens være, at man kun skal arbejde inden for et bestemt tidsrum. Det er sådan, at vi i døgn drift har medarbejdere, der arbejder om natten, om dagen og om aftenen. 75% af medarbejderne i driften arbejder både dag og aften. Og det fungerer rigtig godt for mange, for selvom man har en aftenvagt, så har man jo fri om dagen osv. Men for nogle fungerer det ikke særligt godt. Så det kan være, at nogen har behov for, at de måske først møder på arbejde kl. 8, eller at de senest kan gå hjem kl. 22, eller noget i den stil. Så i forhold til arbejdstid, er der faktisk en del, som har nogle specielle tilpasninger. Det kunne også være, at man har svært ved at koncentrere sig, når

man sidder i et lokale sammen med andre. Så kan løsningen være, at man får nogle høretelefoner med lyddæmpning eller støjdemper. Så det er sådan bare et par helt lavpraktiske eksempler. Vi har masser af andre forskellige tiltag, som vi gør ved de forskellige medarbejdere.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

I forhold til at finde frem til udfordringer og tilpasninger, så ved jeg, at I gør meget ud af, at jeres mellemledere er godt klædt på til opgaven i forhold til at kunne rumme bredt. Hvordan klæder I jeres mellemledere på til at kunne varetage den opgave, det er at lede bredt?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Ja, i første omgang starter vi allerede, når de skal rekrutteres. Nu er vi så heldige, at de fleste af de mellemledere, vi har, de har været der rigtig lang tid. Men man skal finde nogle mennesker, som har et stort hjerte af natur. Det er lidt nødvendigt, for at man kan rumme andre. Så er det sådan, at mellemledere får en akademiuddannelse i ledelse.

Der lærer man jo at være leder. Ikke nødvendigvis at lede specielle hensyn, selvom man jo nok også gør det lidt. Men ellers så foregår det som sparring i lederkredsen. Så når man har en medarbejder med en konkret problemstilling, så sparer man med sine kolleger, man kan spare med mig, eller med de øvrige i virksomheden, som har nogle erfaringer. Så opfordrer vi dem til også at se med på Cabis webinarer - for eksempel. Eller at tage med på forskellige arrangementer og foredrag rundt omkring, som handler om det her emne. Sådan så de alle sammen hele tiden flytter sig en lille smule i forhold til at kunne håndtere at rumme. Meget af det handler i virkeligheden om, at man er rummelig som person, at man også ved, at det her er vigtigt for virksomheden.

Så selvom de jo selvfølgelig også har drift og alt muligt andet for øje, så ved de også, at det her, det er faktisk en af vores bundlinjer, det er, at vi også skal kunne rumme de her medarbejdere. Så selvom det godt kan være, at det føles som om, det spænder ben for nogle af de andre opgaver, man har som leder, så er det her også vigtigt.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Er der noget, I ikke kan rumme hos jer? Har I oplevet, at der var en grænse for, hvad der kunne lade sig gøre?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Ja - og den støder vi desværre ind i en gang imellem. Men det, vi ikke kan rumme, det er kontinuerligt højt sygefravær. Og med det mener jeg ikke langtidssygemeldinger. Dem kan vi sagtens håndtere. Det er, hvis vi ser, at der opstår en masse klatvis fravær, og nogle af de tiltag vi gør, eller vi får hjælp fra jobcenteret, eller andre til at hjælpe os med, ikke hjælper, så er vi stadigvæk en virksomhed, som har et ansvar både for vores kunder, men også overfor de øvrige kolleger. Og så er vi nødt til at sige: så stopper samarbejdet her. Så kontinuerligt højt sygefravær, det kan vi håndtere, men stort set alt andet kan vi.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og hvad så, når I står i en situation, hvor der er en udfordring med for eksempel et højt kontinuerligt sygefravær. Hvad gør I så, når I støder på en udfordring?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Det er rigtig meget dialog. Fordi vi ved godt, at når vi støder ind i det her klatvise fravær, så er det typisk ikke en forstuvet hånd eller et brækket håndled eller noget andet, som man normalvist går til lægen med. Så er det, at skoen trykker et andet sted. Og det kan være noget så simpelt, som at man har svært ved at komme op om morgenen. Og det fører til sygefravær, fordi det er nemmere at sige, "jeg er blevet syg", end "jeg kom til at sove over mig". Så arbejder vi med det. Og der kan være mange andre årsager. Det kan være, at sygefraværet opstår, fordi der har været travlt i en periode. Jamen, så snakker vi om: kunne vi så ikke aftale, at du kom på arbejde, og at vi så tog nogle af opgaverne fra dig, så du lavede lidt mindre, og du ikke oplevede travlheden på samme måde, som dine kolleger gør? Så prøver vi at arbejde med det. Så det er hele tiden individuelle tilpasninger i forhold til det her.

Så giver vi meget langt snor også. Altså det er ikke sådan, at man efter tre ugers klatvis fravær bliver kylet ud. Det tager lang tid, før vi mister tålmodigheden. Men grænsen er ikke uendelig. Og det er igen, at vi har et ansvar for vores kunder, og vi har især et ansvar for kollegerne. Fordi vi kan ikke ringe til et vikarbureau og sige, at jeg skal bruge en medarbejder her klokken otte, fordi der er en, der er syg. Sådan fungerer kontrolbranchen desværre ikke. Så det skal dækkes af nogle kolleger, når de er syge.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Er der noget, som er særlig bøvlet ved at tage socialt ansvar og tænke social ansvarlighed ind i grundstenen i virksomheden?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Nogle af de hensyn, vi skal tage, er anderledes, end hvis vi ikke tog socialt ansvar. Men jeg tror, hvis man kigger ud på alle virksomheder, så er der nogle medarbejdere alle steder, som har et særligt behov. Og det kan godt være, at det særlige behov er, at man er nødt til at gå kl. 15, fordi man skal hente sine børn. Men allerede der er du i gang med at lave individuelle tilpasninger til medarbejderne. Og det er virkeligheden bare det, vi gør.

Så jeg ved ikke, om der er noget, der er særlig bøvlet. Det er bøvlet på en anden måde. Vores medarbejder i kørestol, han skal komme op af en trappelift, og når han kommer op for enden, så skal han skifte til en anden kørestol. Så der er lige en, der skal hente kørestolen frem til ham. Det ved jeg ikke, om det er bøvlet.

Det er noget, der er blevet en naturlig del af vores hverdag. Vi har også to døve medarbejdere. De taler ikke i telefon. Så når der kommer opkald ind til den funktion, de sidder i, så er der en anden medarbejder, der skal tage dem. Det kan godt være, at en medarbejder engang imellem tænker: nu er det også bøvlet, at jeg skal tage et opkald for den her medarbejder. Men det bliver bare en del af det hele. Så det kan godt være, at det føles en lille smule bøvlet i starten, men det bliver bare almindeligt på et tidspunkt.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og så gør I det alligevel, og så bliver det hverdag. Hvad er det, der gør, at I ikke bare giver op og tænker, at det er nemmere at bare køre alle over én kam?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Det har vi ikke lyst til. Det giver både virksomhedens ledelse, men også de øvrige medarbejdere, en utrolig stolthed. Det føles bare godt, det der med at vide, at man er et sted, hvor der er plads til alle, og hvor vi gør noget - og vi kan se de der succeser. Vi har nogle unge mennesker ansat, som kommer uden job og uddannelse, og som måske socialt er et helt andet sted, end nogle af de andre unge mennesker, vi har ansat. For vi har fx også unge mennesker på sabbatår efter gymnasiet. Og så se de her to unge mennesker, som måske aldrig nogensinde vil have mødt hinanden i det almindelige liv, sidde og deles om den samme arbejdsopgave og knytte et venskab. Det giver bare noget helt specielt.

Så bare den følelse af, at vi gør noget, der er rigtigt, det er det hele værd. Og det betyder også, at vi aldrig kommer til at stoppe med det.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og hvordan hænger det så sammen med at være en økonomisk bæredygtig virksomhed?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Der er selvfølgelig også en masse økonomiske fordele i det her. Det er ikke derfor, vi gør det, men det er selvfølgelig velkomment. Jeg tror, at de fleste virksomheder har prøvet at rekruttere medarbejdere, som kommer fra et andet job, og så kommer de og gerne vil have lidt mere i løn, når de starter. Og så efter et par år, så vil de enten gerne have endnu mere i løn eller en forfremmelse, og ellers så skifter de job. Så rigtig mange mennesker, de skifter job hele tiden. Vores erfaring er, at hvis vi rekrutterer folk fra ledighed, så kommer de med en større loyalitet til virksomheden. De kommer til et sted, som har taget en chance for dem, og det belønner de også ved at være vores i længere tid. Jeg fik sagt til at starte med, at der er ikke nogen, der har gået ud af 9. klasse og har drømt om at "gå til kontrolcentral". Det betyder også, at for 80% af medarbejderne, så er det manuelt arbejde, de sidder og laver.

Og der føler vi også, at vi engang mellem rammer nogen, som måske i virkeligheden har en uddannelse, som de så ikke bruger til noget - som er løbet sur i det og finder glæde og finder muligheder i at få en struktureret og en kendt hverdag, hvor arbejdsopgaven er den samme hele tiden.

Det kunne vi selvfølgelig også have fået, måske hvis vi havde rekrutteret folk, som kommer fra arbejdsmarkedet. Men vores oplevelse er bare, at det bliver taget imod på en anden måde, og den her loyalitet, den betyder jo så, at vi kan fastholde medarbejderne i lang tid.

Og det er utroligt dyrt at rekruttere og uddanne medarbejdere.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Så noget af det her bøv, der kan være, kan rent faktisk vise sig at give mening økonomisk på den lange bane?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Helt sikkert.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Oplever I udfordringer med at rekruttere den arbejdskraft, I har brug for?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Nej, overhovedet ikke. Jeg tror, vi får 20 uopfordrede ansøgninger om ugen. Og det er jo både fra folk, der er i job, er ledige, unge mennesker og gamle mennesker og alt muligt andet. Så nej, vi har ingen problemer med det overhovedet.

Men det er ikke altid, vi kan tage derfra. Vi laver også opslag engang imellem. Men vi kigger meget efter, at det skal være en profil, som passer ind til os, og at vi får nogen ind, som vi tror på, gerne vil os og kan byde ind på det, vi er.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Hvis der nu sidder nogle virksomheder derude - det kan også være, der sidder nogle jobkonsulenter fra jobcentrene, som gerne vil øge deres sociale ansvarlighed, deres rummelighed på arbejdspladsen. Hvor starter man?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Man starter nok lidt let. Man skal ikke starte med at rekruttere en døv medarbejder. Det giver bare en masse udfordringer - du kaldte det bøvl - som man lige skal overkomme til at starte med. Men hvis man gerne vil det - og nu jeg vil gerne slå et slag for at prøve at rekruttere døve medarbejdere, fordi de har svært ved at finde job - men start et andet sted. Start med en flexjobber. Start med at sige ja til et praktikforløb fra jobcentret. Og find ud af, at det faktisk ikke er så farligt. Der er en hel masse mennesker, som går rundt og har nogle kompetencer, som ingen ved, de har. Ikke engang dem selv. Og det er først, når de kommer ud og får det prøvet af, at man kan se, at det lykkes. Så start med at tage fat i jeres jobcenter og sig: Har I en praktikant, som kunne løse nogle opgaver hos mig?

Og det behøver ikke være jeres kerneopgave. Altså hvis I er et revisionsfirma, så skal I måske ikke ringe til jobcentret og sige, at I vil gerne have en revisorpraktikant. Men så kan det være en, som holder køkkenet eller bager boller til medarbejderne. Vi har også en førtidspensionist ansat, som kommer og laver dej til koldhævede boller et par gange om ugen. Og de jobs, de findes i næsten alle virksomheder. Så start lidt let. Find ud af, at det faktisk ikke er så svært. Og så kan man bygge på derefter, når man finder ud af, at det her, det kan faktisk godt rumme at få klædt lederlaget og mellemlederlaget på. Og så er det rigtig, rigtig vigtigt, at man udtrykker fra virksomhedens ledelse, at det her er noget, man vil. Fordi der vil være nicher og kaffemaskiner og alle mulige andre steder, hvor man kan støde på modstand fra medarbejderne. Men der skal det bare være meget klart ud fra ledelsens side, at det her, det er noget, man vil. Hvis man ikke kan lide at være en del af det, så er det i virkeligheden dig, der skal finde et andet sted.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Har I oplevet, at der er nogen, der har ytret modstand mod den her måde at arbejde på?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Ikke officielt, men jeg hører jo også nogle gange, hvad der foregår ved kaffemaskinen. Og vi kan da

sagtens en gang imellem have nogen, som brokker sig en lille smule, som siger: Ej, nu er det også besværligt, og nu er det også bøvlet. Men hvis det når at komme ind til mig, jamen, så får vi som regel bare en stille, rolig snak om det: Prøv at høre, du skal være klar over, at de samme vilkår er gældende for dig, hvis du får et problem engang. Det sætter tingene lidt i relief for medarbejderne, og så går det over igen af sig selv.

Så har vi nogle gange gjort det, at vi tager nogle af de profiler, som vi godt kan se, kan være "brok-røve" af natur, og så er det ikke så meget kun specielle medarbejdere, de brokker sig over, det er alt muligt. Jamen så prøver vi, at få dem til fx at være mentor for en ny, og sætte dem til at lære op, så de også lærer personen godt at kende.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Hvad er dit allerbedste råd til de virksomheder, der sidder derude, og gerne enten vil starte på det her, eller måske gøre det endnu mere, end de gør i forvejen?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Jamen, det allerbedste råd, det er måske i virkeligheden: Hvis man er i tvivl om, hvor man kan placere en medarbejder, der har specielle behov, så tag fat i jobcentrene. De har typisk sådan en erhvervskonsulent, som man kan få ud og snakke med omkring, hvad for en opgave laver de, hvad kunne måske være relevant, og hvor kan vi finde en eller anden. Det er en mulighed, hvis man ikke selv har en helhjertet HR-funktion i huset. Men det kunne også være, at man selv bare lige snakker med sine kolleger og sine medarbejdere og tænker: Hvis vi gerne vil det her, hvis vi gerne vil tage en praktikant eller en førtidspensionist i skånejob, eller hvad det nu er, jamen hvilke arbejdsopgaver kan det så være? Hvordan får vi det struktureret? Og så række ud. Der findes både jobcentret, der findes noget, der hedder Jobbanken, som faciliterer job til førtidspensionister, hvor man kan tage fat i dem. Så prøv stille og roligt at komme i gang.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Så bare gør det?

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Ja, nemlig. Det er nok det bedste råd.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Tak, Erik.

Erik Sørensen, driftschef hos Den Jyske Kontrolcentral:

Velbekomme.

Speak:

Det var interviewet med Erik Sørensen fra Den Jyske Kontrolcentral. Jeg håber, at du har fået inspiration og nye idéer til at tænke alternativt, når du skal ansætte nye medarbejdere.

Hvis du er interesseret i at høre mere om, hvordan social ansvarlighed kan styrke din forretning, så kontakt os endelig i Cabi. Vi har en gratis hotline, der hedder Spørg Cabi, hvor du kan ringe til vores eksperter og få sparring på den udfordring, som lige netop du står med.

Ring endelig på telefon 8612 8855. Husk også at de andre afsnit af Cabis podcast Arbejdsplads til flere indeholder masser af historier og inspiration til, hvordan du skaber et rummeligt arbejdsmarked og en stærk forretning.