

Podcast Danmarksmester i S'et i ESG

Speak:

Du lytter til Cabis podcast.

Hvis du befinder dig i en virksomhed, som allerede er godt i gang med ESG-arbejdet, så oplever du måske også, at S'et lever lidt i skyggen af E'et. Miljø og klima fylder meget i medierne og på Christiansborg, og på den måde er det lidt som om, at S'et lever lidt i skyggen af sin grønne storebror. Så spørgsmålet er, hvad kan arbejdet med S'et gøre for dig og din virksomhed? Og hvad indebærer det egentlig at være god til S'et i ESG? Og hvilke ressourcer kræver det? Hvis du gerne vil have svaret på alt det, så skal du spidse ører nu. For i denne podcast får du muligheden for at lære fra de danske virksomheder, der er allerbedst til arbejdet med S'et i ESG.

Du vil bl.a. høre interviews med vinderne af CSR People Prize 2023, og så interviewer jeg Ea Nielsen her fra Cabi, som har arbejdet med S'et i ESG længe før ESG blev opfundet nede i Bruxelles.

Jeg hedder Esben Rasmussen, jeg er kommunikationsmedarbejder i Cabi, og jeg vil bare ønske dig en rigtig god lytter.

Men før vi skal møde de virksomheder, der er podcastens egentlige hovedpersoner, så skal vi lige have styr på nogle begreber.

Fordi de fleste har nok en idé om, hvilke opgaver der ligger og venter under E'et. Men under S'et er det måske mindre åbenlyst for nogen. Og for at hitte ud af, hvad S'et egentlig dækker over, så har jeg inviteret dig, Ea Nielsen, ind i studiet. Du er souschef her i Cabi, og for dig er alt det her med S'et jo slet ikke noget nyt.

Fordi selvom ESG egentlig er et relativt nyt begreb for mange, så er det jo noget, du har arbejdet med i mange år. Kan du ikke lige prøve at give os en indflyvning til, hvad S'et i ESG egentlig dækker over?

Ea Nielsen, souschef i Cabi:

Jo, altså.. S'et, står for det sociale ansvar, som man tager i virksomheden. Det kan være i forhold til de medarbejdere, man har ansat. Det kan også være i forhold til, at man er opmærksom på, når man har nogle leverandører, altså nogle virksomheder, der leverer et eller andet til de produkter, man selv skal fremstille, at de også tager et socialt ansvar.

Det betyder også, at hvis du er leverandør til en større virksomhed og tager et socialt ansvar, så kan den store virksomhed tælle det med i deres ESG-rapportering.

I forhold til dine egne ansatte i virksomheden, så kan man måle på, om man for eksempel har ansat nogle mennesker, der kan have nogle udfordringer. Det kan være et handicap, det kan være et fysisk handicap, eller det kan være noget mentalt, man er udfordret på. Man kan også måle på, om man har god balance i forhold til, hvilke køn man har ansat. Har man også kvinder i bestyrelsen og i ledelsen? Sådanne nogle ting kan man måle på.

Det, vi snakker om her primært, det er jo, når man tager ansvar ved at tage nogen ind i virksomheden, som har nogle udfordringer af en eller anden slags.

Det handler også om, at man er god til, at de medarbejdere, man så har, hvis nu de bliver syge, der sker et eller andet, der gør, at de måske ikke kan arbejde helt på samme måde, som de kunne tidligere - i en periode eller for længere tid - at man så tager ansvar for, at de skal kunne bevare tilknytningen til arbejdspladsen.

Speak:

Hvis man som virksomhed beslutter sig for, at man vil til at arbejde målrettet med S'et i ESG, hvor vil du så anbefale, at man starter?

Ea Nielsen, souschef i Cabi:

Altså, jeg vil anbefale, at det er i hvert fald vigtigt, at det er ledelsen, der synes, at det her er en god idé. Og hvis man så som leder tænker: "hvor skal jeg lige starte henne?" Så er det en god idé at starte der, hvor man synes, det er vigtigt. Og vi kan se, at nogle virksomheder synes: "det er jo også ærgerligt, at der er mange unge, der ikke rigtig trives. Lad os prøve at tage nogen af dem ind, fordi de kan sikkert også være god arbejdskraft." Og det kan de også, hvis de får de rigtige rammer.

Så kan der være andre, der tænker: "hold da op, der er nogen, der har været syge af stress. Det er da godt nok ærgerligt, dem må jeg lige passe på, og vi beholder dem i virksomheden alligevel, selvom vi i en periode skal tage nogle ekstra hensyn."

Så begynd der, hvor du faktisk selv synes, at det giver mening, og du kan mærke, at det er vigtigt. Og så selvfølgelig også der, hvor du kan se, at det også kan hænge sammen med virksomheden. Så hvis man kan se at de i en afdeling har nok at gøre med, hvad de i forvejen har, så er det nok ikke lige der, man skal starte.

Så skal man starte et andet sted, hvor man siger, her, der er der mulighed for at få nogen godt ombord, eller fastholde en god kollega, selvom der har været nogle udfordringer.

Det kan give god mening mange steder at starte med at tage ansvar for de medarbejdere, man allerede har. Hvis der er nogen, der har været syge, der har haft et eller andet, som gør, at de ikke kan arbejde lige så mange timer, eller med helt de samme opgaver, som de kunne tidligere, så gør noget for, at de stadigvæk alligevel kan være i virksomheden. Find nogle opgaver, de kan klare. Giv dem nogle rammer, som de kan være i. Så bevarer man jo også viden inde i virksomheden. Så det er der mange gode grunde til også.

Så er der også den gode grund til at tage et socialt ansvar i dag mere end nogensinde, at vi jo har det her med ESG, og at virksomheder skal rapportere på, hvilket socialt ansvar de tager - i hvert fald hvis det er de store virksomheder. Og de mindre virksomheder bliver også i stigende grad spurgt, om de tager et socialt ansvar. De bliver spurgt til det grønne, nedbringe CO2 osv., men de bliver også i stigende grad spurgt til, om de tager et socialt ansvar. Og vi ved, at det kan i nogle tilfælde påvirke deres konkurrenceevne positivt.

Fordi der er eksempler på, at man bedre kan tiltrække investeringer, man kan tiltrække kunder, man kan selv blive leverandør til nogle andre virksomheder, hvis man kan dokumentere, at man tager et socialt ansvar.

Så man kan sige, der kan følge cool cash med at tage et socialt ansvar i dag, fordi det bare bliver mere og mere vigtigt at kunne vise, at man er en ansvarlig og bæredygtig virksomhed, også når det gælder det sociale.

Speak:

Ja, nu er du jo allerede ved at være lidt inde på det, men hvis vi skal se på det sådan lidt mere forretningsmæssige perspektiv i det, hvad kan man så som forretning få ud af at arbejde målrettet med S'et i ESG?

Ea Nielsen, souschef i Cabi:

Altså helt altoverskyggende vil jeg sige, at det er, at man får nogle gode, loyale medarbejdere.

Det hører jeg igen og igen. Det hører vi i Cabi igen og igen. Det har noget at gøre med, at når først man har givet én en chance, som måske ikke havde regnet med at få det eller har været vant til at blive afvist flere gange, så kan det gøre, at man tænker som medarbejder, at det er godt nok et sted, jeg gerne vil have lov til at blive.

Og så på den måde, så kan man få god, loyal arbejdskraft - nogen, der gerne vil lægge nogle kræfter i at gøre det rigtig godt. Noget af det, man også får ud af det, det er typisk, at det kan påvirke arbejdsmiljøet i en god retning. Fordi folk typisk godt kan lide at være på en arbejdsplads, hvor man kan mærke, at man tager hensyn til hinanden. Det giver mening at være der. Vi løfter sammen. Også hvis det, man skal løfte, det er, at man skal prøve at løfte en ind fra kanten af arbejdsmarkedet til at blive en god arbejdskraft.

Og så, ikke mindst, får man jo rent faktisk arbejdskraft. Og det er jo en mangelvare i dag. Der er rigtig mange virksomheder, der har svært ved at få arbejdskraft, og er nødt til at prøve at kigge sig om efter arbejdskraft nogle steder, hvor de ikke lige plejer at kigge. Og det kunne godt være hos nogle af dem, der nu er på offentlig forsørgelse. Og mange af dem, der er på offentlig forsørgelse i dag, de er det altså, fordi de har en eller anden udfordring, et eller andet, der gør, at det lige er en barriere for dem, at komme ind på arbejdsmarkedet. Det er ærgerligt. Fordi der er rigtig god arbejdskraft i mange af de mennesker.

Speak:

Og med de ord, så skal vi til at tage et kig på podcastens hovedpersoner. Fordi de to virksomheder, vi skal møde nu, dem kan man vel nærmest kalde for Danmarks mest i S'et i ESG.

De har begge et vinderdiplom fra CSR People Prize 2023 hængende på væggen. Men bortset fra det, så kan de næsten ikke blive mere forskellige. Bare som eksempel på, hvad jeg mener, så kan du høre, hvordan det lyder, når man står på gulvet hos den ene arbejdsplads. (lyd af støj fra maskiner og snak). Og sådan her lyder det, når man står på gulvet hos den anden. (lyd fra et kontormiljø med stille tale).

Ja, forskellen er til at tage at føle på. De to virksomheder, jeg taler om, og som du lige har lyttet til, er henholdsvis fjerkræslagteriet HK Scan i Vinderup og sikkerhedsfirmaet Den Jyske Kontrolcentral.

Begge firmaer er lykkedes med at indarbejde social ansvarlighed som en integreret del af deres forretning. S'et er nærmest blevet en del af virksomhedens DNA, kan man sige.

Vi starter ved HK Scan i Vinderup. Da jeg parkerer min bil foran slagterihallen i Vinderup, er der ikke umiddelbart noget, der afslører, at vi her har med en virksomhed at gøre, der arbejder målrettet med CSR-politik.

Men i det øjeblik, jeg træder ind på slagterigulvet, ser man hurtigt, hvad det er, de gør, som er særligt. Her arbejder folk fra Thailand, Somalia, Ukraine, Syrien og Mors side om side.

Diversiteten er med andre ord ganske konkret og tydelig, men vigtigst af alt, så fungerer det. Og det er der flere gode grunde til, at det gør. Jeg møder produktionschef Tommy Nielsen i fabrikkeshallen, og han fortæller her, hvad de gør for at skabe en rummelig arbejdsplads, der fungerer i praksis.

Tommy Nielsen, produktionschef hos HK Scan:

Det vi gør, er at tilbyde en arbejdsplads og nogle vilkår, som de her borgere, der har haft svært ved at få fat i arbejdsmarkedet, kan komme ind under trygge rammer. Vi stiller store krav til dem. Og vi er meget direkte i vores måde at være på. Og det har altså vist sig, at det er en succes. Udover det, så har vi en helt fast måde, vi gør det her på. Fra første møde og til den videre del.

Vi har dansk som hovedsprog her på fabrikken og engelsk som andetsprog. Ved at vi er konsekvente i det, gør det, at man bliver nødt til at lære at tale dansk for at kunne gebærde sig her på fabrikken. Det er ikke alle, der taler perfekt dansk, men de lægger på stille og roligt.

Vores proces er, at første møde altid er et fysisk møde, hvor vi insisterer på, at både jobkonsulenten og borgeren skal fremmøde fysisk.

Vi stiller med, som oftest mig, en tillidsrepræsentant og en afdelingsleder fra den pågældende afdeling, hvor vi har planlagt, at vi kan afprøve medarbejderne i. I den samtale er vi meget interesserede og meget direkte - ofte har der været nogle tidligere praktikforløb, ansættelser, som ikke er blevet succesfulde. Så vi er interesserede i at vide, hvad der gik galt, sådan at vi kan arbejde med at prøve at undgå, at det går galt her.

I den proces er vi, som sagt, meget direkte i vores måde at spørge ind til, "hvad handler det her om? Hvorfor var du kun der en måned eller i seks uger eller tre måneder? Hvad var det, der reelt skete?"

Vi er ret gode til at nå ind til kernen. Borgerne er faktisk ret velvillige til at dele det med os, de problemstillinger de tidligere har oplevet. Det giver os et godt fundament for det videre samarbejde.

Det er jo virksomhedens DNA. Man har altid gjort det i lokalsamfundet: fundet plads. Så så mange som muligt kunne få en arbejdsplads og taget hensyn og sådan noget. Men vi har sat det lidt mere i struktur de sidste par år.

For det første får vi jo en meget bredere rekrutteringsbase for at ansætte ind til vores produktion. Det har vist sig meget belejligt, specielt i corona-tiden, hvor det var rigtig svært at få arbejdskraft. Der var det her en styrke, at vi havde lavet det her samarbejde.

En anden fordel er, at de medarbejdere, der bliver ved os, er meget taknemmelige medarbejdere. Vi får meget ud af dem over tid, i forhold til at vi har haft den her tætte relation fra start af, og hvor vi kender deres tidligere udfordringer.

Speak:

Vi forlader nu Vinderup og tager til Esbjerg, til Den Jyske Kontrolcentrale. Hos Den Jyske Kontrolcentrale leverer de f.eks. kameraovervågning og nødkaldsbesvarelser til ældreplejen.

Sceneskiftet er radikalt i forhold til HK Scan. Vi går fra industrimaskiner, høreværn og beskyttende heldragt til lavmeldte samtaler i kontorbokse og kundeopkald ved hæve-sænkeborde.

Her hos Den Jyske Kontrolcentrale har de udviklet et særligt øje for, hvilke personer, der kan løse deres opgaver. Og det har gjort, at de har kunnet udvide deres rekrutteringsfelt ganske betydeligt.

Jeg møder driftschef Erik Sørensen til en snak om, hvad socialt ansvar betyder for dem og ikke mindst, hvad de får ud af det.

Erik Sørensen, driftschef, Den Jyske Kontrolcentral:

Socialt ansvar er ikke noget, vi føler, at vi tager. Det er noget, vi gør, og det er noget, vi gør som en naturlig del af vores arbejde her. Vi arbejder med tryghed, og det er det, vi prøver at levere til vores kunder, og det vil vi også gerne være med til at skabe i vores lokalsamfund.

Så på den måde er det en naturlig del for os, at vi også giver mulighed til nogen, som kan have sværere ved at finde arbejde andre steder.

Måden vi gør det på, det er, at vi har et fint samarbejde med jobcentret. Vi siger aldrig nej, når de spørger om praktik for eksempel. Og mange af de medarbejdere, vi har i dag, er faktisk startet i praktik, før de kom hertil.

Så når der er et specielt projekt, som kører i kommunen, så hopper vi gerne med på det. Vi har lige været med i et projekt, der hedder "Energi til hinanden" her i Esbjerg.

Og ellers er det, når vi selv ser en mulighed for, at en eller anden opgave kan løses af en med en anden profil end den typiske. Så prøver vi at se, hvad vi kan gøre.

Vi har en gut ansat i en kørestol i skånejob, og han kan sagtens sidde og tage telefoner. Det behøver han ikke at kunne gå for. Så på den måde, så prøver vi at se på, hvad vi har af muligheder.

Vi prøver at tage socialt ansvar som en del af det, vi ellers gør. Som kontrolcentral er vi sat i verden for at skabe tryghed og for at passe på. Og det er i virkeligheden også den tanke, vi har, når vi tager et socialt ansvar. Det er, at vi skal finde plads til dem, der måske har svært ved at få job et andet sted. Vi rekrutterer sjældent folk, der er i job faktisk, medmindre det er til nøglestillinger. Så forsøger vi altid at rekruttere blandt folk, som ikke er i job allerede.

Vi prøver at se muligheder, når vi har en eller anden stilling, som kan løses af nogen, der måske ikke har så nemt ved at få job. Men ellers så føler vi ikke selv, at vi gør noget specielt.

Vi har ikke defineret i vores strategi, hvor mange vi skal tage ind på 'socialt ansvarskontoen' hver år. Vi tager dem, som det falder os naturligt at tage.

I vores daglige drift gør vi plads til det. Det kunne fx være folk, der er i flexjob. De har nogle specielle vilkår, de skal have, især i forhold til arbejdstid. Det prøver vi at passe ind i vores drift. Vi er så privilegerede af, at vi er i døgndrift. Så vi kan næsten finde plads til alle i forhold til, hvordan deres normale livscyklus er. Vi har nogle unge mennesker ansat også, som i deres fritid spiller computer halvdelen af natten. De har svært ved at møde klokken seks om morgenen. Derfor har vi plads til dem om natten. På den måde prøver vi at se, hvordan vi kan tilpasse folk til det, vi kan tilbyde.

Vi synes, at når vi har overskuddet og muligheden for det, så skal vi gøre det. Vi vil gerne være en aktiv del af vores lokalsamfund, og det gør vi bedst ved at støtte op under det. Så får vi nogle gode medarbejdere ud af det. Mange af de medarbejdere, som vi har nu, de er faktisk startet i en praktik på et tidspunkt. De er kommet ind og har prøvet det af. Det er jo ikke sådan, at man kan læse til "kontrolcentral", når man går ud af 9. klasse. Det er noget, som man lander i mere eller mindre tilfældigt.

De profiler, vi skal bruge, er nogle, som er udpræget service-minded og som har en lille smule teknisk flair. Det har de fleste mennesker, så man behøver ikke have en eller anden fin

uddannelse for at kunne arbejde hos os. Derfor falder det også naturligt at prøve at kigge på nogle forskellige profiltyper. Vi får nogle medarbejdere ind, som vi har nemmere ved at holde på, end hvis vi udelukkende rekrutterede medarbejdere, der kom fra job.

Det er forskelligt fra person til person, hvor karriere-minded man er, og hvor villig man er til at skifte job konstant.

Vi har oplevet, at når vi tager en chance og giver folk en mulighed, så betaler de det tilbage med loyalitet og med at blive her i flere år.

På den måde håber vi på, at vi er med til at få medarbejdere ind, som kan ende med at få et langt ansættelsesforhold hos os. Det er måske der, hvor det tydeligst skinner igennem. Vi får nogle loyale medarbejdere. Vi får nogle glade medarbejdere. Vi får de øvrige medarbejdere med ombord i øvrigt også. Jeg tror, at hvis man skal kigge rene kroner og ører, så er det nok højere anciennitet blandt vores medarbejdere, vi primært får ud af det. Fordi nogle af de medarbejdere, vi tager en chance på, de belønner os med loyalitet den anden vej og bliver her lidt længere tid.

Speak:

Fra Vinderup over Esbjerg, og nu tilbage til Cabi i Aarhus. Ea, når du hører det, som Tommy fra HK Scan og Erik fra Den Jyske Kontrolcentral siger, hvad er det så, du særligt bidder mærke i, som de gør rigtigt?

Ea Nielsen, souschef i Cabi:

Vi kan høre, at Tommy Nielsen snakker om at være meget tydelig, og nærmest kontant på, hvad man har af forventninger til dem, der kommer ind. Og de skal også sige noget om, "hvad var det, der gik galt der, hvor du var sidst". Og det at have en rigtig god forventningsafstemning. Og ikke tage på mennesker, som godt nok kommer ind fra kanten af arbejdsmarkedet, og har nogle forskellige problematikker, må man gå ud fra, med fløjtsandsker. Det er noget af det, der tit går igen hos virksomheder, hvor de lykkes.

Så det er noget med at være klar på, "hvad skal du, når du er her hos os?" Og det skal man jo også være, fordi det vi ved, der fungerer rigtig godt, det er, hvis man så hurtigt som muligt kan begynde at give de medarbejdere, man får ind på denne her måde, en løn for det arbejde, de laver, som rent faktisk er en løn værd. Og så skal man jo kunne stille krav til hinanden. Så det skal være tydeligt: "hvad er kravene her? Hvad forventer vi af dig? Hvad skal du gøre for, at du kan give værdi til den her arbejdsplads?" Det er alt afgørende. Det ved vi. Hvis man vil lykkes med det her, så skal det være helt tydeligt, at det kommer ovenfra. De også ville det helt ud i produktionslinjen, ens kollegaer. Men det skal komme ovenfra. Hvis ikke ledelsen bakker op omkring det her, så kommer det ikke til at fungere i det lange løb. Der er nogle virksomheder, hvor der er en ildsjæl et eller andet sted, der kan bære noget igennem i en periode.

Men hvis det virkelig skal batte noget, så skal det komme fra ledelsen, fra bestyrelsen, hvis der er sådan en, de skal også bakke op om det. Det skal simpelthen være noget, der gennemsyrrer

virksomheden. Det skal være noget, der ligger i nogle værdier, der er tydeligt kommunikeret ud til alle niveauer. Sådan at man ved: "det er den her vej, vi skal gå, og vi gør det fordi..." og så hvorfor det er, man gør det. Det kan jo godt være forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvorfor man synes, det her er vigtigt at gøre. Det skal være autentisk. Som leder er man nødt til at kunne gå ud og sige på en autentisk, troværdig måde: "Vi gør det her, fordi det giver mening... sådan og sådan." Og så er det jo også godt at få det tydeligt overfor de andre medarbejdere, hvilken værdi, det giver til virksomheden. Og det har vi jo været lidt inde på tidligere, hvilken værdi det kan give.

Man kan godt som kollega tænke noget om: "hvordan kan det være, at ham derhenne ved siden af, han arbejder altså ikke lige så hurtigt som mig". Sådan noget er det også rigtig godt at være åben omkring. "Jamen det er fordi, han har nogle udfordringer, der gør, at det kan han eller hun altså ikke lige nu." Vedkommende er måske ansat under nogle andre vilkår. Så det der med, at ikke nødvendigvis sige noget om, hvad det er for nogle udfordringer kollegaen har. Men at der kan være nogle hensyn, man skal tage. Til gengæld, så har det også den og den værdi.

Speak:

Og i den forbindelse, kommer jeg faktisk også til at tænke på - nu snakker Erik og Tommy, de snakker ikke lige om det specifikt i de interviews, som vi lige har hørt her - men noget af det, som vi også ved er super vigtigt, det er det her med at have kulturbærere i virksomheden, der skaber den rummelige kultur ude på gulvet. Kan du prøve at fortælle om vigtigheden af kulturbærere?

Ea Nielsen, souschef i Cabi:

Det har virkelig stor betydning, at der er nogen, også sådan lige ved siden af de her medarbejdere, som er rigtig gode til at få dem godt med ombord.

Så det har rigtig, rigtig stor betydning i begyndelsen af sådan et ansættelsesforhold. Og det har også betydning hen ad vejen, at der er nogen, man kan gå til. Og sådan ved jeg, det er både på Den Jyske Kontrolcentral, HK-Scan og mange andre steder. Nogle gange, så er de ledere og mellemledere, som kan tage ansvar, nogen, der måske selv har haft nogle udfordringer. Det er slet ikke altid, men sådan er det nogle gange. Nogen, der på en eller anden måde kan relatere sig tydeligt til de udfordringer, den nye kollega kan have.

Men det der med, at der også er medarbejdere eller mellemledere, som på en eller anden måde kan være med til at tage ansvar for, at tingene sådan glider i det daglige. Hvis der opstår et eller andet, så kan det være, at man lige skal tage snakken med kollegaen, hvis det er der, der er noget i murren, eller med den nye medarbejder, eller den medarbejder, der har nogle udfordringer. Sådan at man får taget ting, der kunne vokse sig store, mens de stadig virker små.

Speak:

Her til slut, inden vi runder podcast-afsnittet af, der kunne jeg godt tænke mig, at vi taler lidt om, hvordan man dokumenterer sit arbejde med S'et i ESG. Kan du ikke prøve at uddybe det lidt?

Ea Nielsen, souschef i Cabi:

Der er nogle ting, som er relativt nemt at dokumentere. Og det kan for eksempel være sådan noget som, at man har ansat en i fleksjob. Man har ansat en, hvor man får noget støtte i form af handicapkommenterende ordninger, for eksempel. Man har ansat nogen, som måske startede i en praktik i samarbejde med jobcentret, og som så er begyndt at få nogle lønnede timer. Man har nogen, som ikke kan arbejde fuldtid, men kun nogle få timer om ugen, fordi det er det, der kan lade sig gøre.

Og nogle af de ting, dem vil man typisk alligevel have i sine systemer. Det kan være VITAS, som de fleste virksomheder, der samarbejder med kommuner, bruger. Der kan man gå ind og trække sådan nogle tal.

Det kan være i ens lønsystem, der er nogle ting, man kan trække der indefra. Så der er måder, hvorpå man kan dokumentere en del af det her.

Noget af det, der kan tælle med i sådan en ESG-rapportering under S'et, det er, om man har nogen ansat med handicap. I Danmark må man ikke spørge, "har du et handicap? hvad er det for et handicap? og så registrerer jeg lige det sammen med dit CPR-nummer". Men hvis man har nogen ansat i f.eks. flexjob, eller med nogle af de her ordninger, så er det, fordi vedkommende har en eller anden form for funktionsnedsættelse. Og det er noget af det, der så kan tælle med.

Så er der selvfølgelig noget med sygefravær. Hvis man kan registrere, hvor meget sygefravær man har, og man kan registrere om, man har nogen, der er på delvis sygemelding. Så er det også noget, der kan tælle med, hvis de ikke er det på fuld tid.

Der er forskellige ting, som man kan registrere. Noget af det kan man måske få hjælp til, også fra sit jobcenter. Og man kan også få det af Cabi. Der er flere forskellige ting.

Det, der også tæller med, er, hvis man har nogle politikker eller nogle mål - noget, man gerne vil gøre, og noget, man gør løbende for at være en ordentlig og ansvarlig social arbejdsplads, så tæller det også med.

Speak:

Fedt, Ea. Tak for dine indspark, og tak fordi du var med i studiet i dag.

Vi skal til at runde den her podcast af, og det gør vi ved at slutte af med et par gode råd til, hvordan man kommer i gang med at arbejde med S'et i ESG.

Og de råd, de kommer naturligvis fra Den Jyske Kontrolcentral og HK Scan i Vinderup. Herfra vil jeg bare gerne sige tusind tak, fordi du lyttede med, og held og lykke med arbejdet med S'et i ESG fremover. Husk, at du altid kan ringe til os på 8612 8855 eller gå ind på www.cabi-web.dk, hvis du har spørgsmål om S'et i ESG. Rigtig god fornøjelse, og vi lyttes ved.

Tommy Nielsen, produktionschef hos HK Scan:

Altså mit råd til andre virksomheder, det er, at de ikke skal sidde og vente på, at telefonen ringer fra jobcentret eller jobkonsulenten med en borger. Tag selv kontakt, ræk ud og sig: ”jeg er interesseret i det her, jeg har set eller hørt nogen, der har gjort sådan og sådan. Hvad kan vi få op at stå af samarbejde?”

Altså helt lavpraktisk, så handler det jo om, at hvis man ikke bliver kontaktet af sit jobcenter, så kontakter man selv jobcenteret og siger: ”det her, det kunne jeg faktisk godt tænke mig at være en del af – og prøve at få noget rekruttering den vej igennem.” Og så starte et forløb op.

Og som sagt, det der med, at der er fysisk fremmøde, det er altså ret effektivt. Det er simpelt, og det er effektivt.

Erik Sørensen, driftschef, Den Jyske Kontrolcentral:

Jeg tror, mit bedste tip til andre virksomheder, som også gerne vil prøve at tage et socialt ansvar, det er at kaste sig ud i det. Men lad være med at starte alt for svært. Find en lidt let case, gerne i samarbejde med jeres jobcenter, og så prøv den vej igennem.

Det er rigtig vigtigt, at man ikke tror, at det er noget, HR-afdelingen kan drive alene. Topledelsen skal være med, og det skal ligesom gennemsyre hele virksomheden, at det er noget, vi gerne vil det her. Det er vigtigt at få de øvrige medarbejdere med ombord til en start, fordi der vil selvfølgelig være udfordringer. Det vil der altid være. Det kan være, at der er mere sygefravær i en periode eller et eller andet. Og det skal de andre medarbejdere også være med til at bakke op om - at det kan vi godt rumme, før vi gør det her.

Og når man så har prøvet det af med noget lidt lettere, jamen så kast jer ud i nogle af de projekter, der kører i alle kommunerne, hvor man kan få nogle unge mennesker ind for eksempel, som har haft det lidt svært, og så give dem en mulighed.