

2:2 Ledelse i hverdagen: Let opstart trods tung bagage

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Så sagde jeg: ”prøv lige at komme ind på kontoret”, og så snakkede vi lidt om det, og jeg spurgte, om der var noget, der gik ham på. Så fortalte han, at han havde mange ting i hovedet lige nu. ”Det er fint, at du siger det, fordi så skal vi nok lade være med lige at fylde alt for mange ting på”.

Mohammed:

Altså, det er vigtigt, at man skal være tålmodig, fordi man skal lige have en chance.

Speak:

Dette afsnit handler om, hvordan du som leder lykkes med at inkludere nye medarbejdere på arbejdspladsen, som kommer med en lidt tungere bagage end de fleste.

Det kan være mennesker, som aldrig har haft et arbejde før, eller har været væk fra arbejdsmarkedet i mange år. I dette afsnit zoomer vi ind på, hvad det kræver af dig som leder, for at det lykkes. Du møder Jeppe Pallesen, der er projektleder i MT Højgaard, en af Nordens førende bygge- og anlægsvirksomheder.

Han fortæller, hvad det kræver af ham som leder for at lykkes med at inkludere tre unge på en byggeplads i Gjellerup ved Aarhus. En af dem er Mohamed. Inden han blev ansat som pladsmand, havde han været på kontanthjælp. Mohammed fortæller, hvordan Jeppes tilgang har været altafgørende for, at han trives i sit nye job, og at han nu ser en fremtid for sig selv på arbejdsmarkedet.

Min kollega Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi, kommer med gode råd til, hvad du som leder kan gøre, når du skal inkludere en ny medarbejder, der har brug for en ekstra hånd i ryggen.

Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi:

Tålmodigheden, den skal kombineres med tydelighed om, hvad er det, der går rigtig godt? Masser af ros - fordi et klap på skulderen er afgørende her. Men også tydelighed om: hvor er det lige, vi skal tage det næste skridt? Hvor er det lige, vi skal være lidt bedre i morgen?

Speak:

Hvad er gevinsten ved at ansætte en fra kanten af arbejdsmarkedet? Hvor går det oftest galt? Og hvad kan du gøre? Det ved du, når du har lyttet til denne podcast fra videnshuset Cabi. Mit navn er Katrine Juhl, og jeg er digital redaktør i Cabi. Velkommen.

Vi starter på byggepladsen i Gjellerup, hvor projektleder Jeppe Pallesen viser rundt.

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Det her kalder de Sports- og kulturcampus. Hele området herude er under udvikling. Man har lavet en ny park herovre. Huset herovre kalder de Bevægelseshuset. Der kommer noget grønt, planter og belægning.

Speak:

Hvor mange har I gående her, som har brug for en særlig indsats?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Vi har tre. Vi har Mohammed og Mohammed. Og så har vi Enis.

Jeg kunne se, at de havde lidt ild i øjnene. Der var noget gnist i dem.

Du kan hurtigt se, om nogen slæber skoene, eller næsten ikke gider. At det er ren pligt.

I de her drenge var der lidt mere lyst. Det lærer man hurtigt at se på folk. Hvordan folk arbejder. Om de er tyngede af det, eller de synes, det er fedt. Der kunne man se, at de bare gerne ville lave noget. Personligt synes jeg, det er sjovt at se nogen, der udvikler sig. Det er bare fedt at se nogen, der trives i det.

Man kan se en udvikling. Det er altid sjovt. Der er mange øjne på det her projekt, også fra Aarhus Kommune, og øjne på om man kan integrere mennesker herudefra også.

Det vil de rigtig gerne, og at det så lykkes rigtig godt her, det er jo bare fedt.

Speak:

Det er ikke alle, der som Mohammed møder ind den første arbejdsdag med en tydelig energi på at ville det her. Om det, siger Bente:

Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi:

Nogle gange, så kan vi måske også skabe den her ild i øjnene. Hvis vi lader de unge blive en del af en arbejdsplads, og blive en del af det fællesskab, som en arbejdsplads er. Det er også noget, vi kan skabe, hvis vi tør at åbne døren for dem.

Mohammed:

Vi startede på løntilskud først. Så fik vi en ansættelseskontrakt efter seks måneder. (henvendt til forbipasserende:) Det er til tømmerne. De der to gamle derinde. (griner)

Speak:

Hvordan var din hverdag, inden du startede her?

Mohammed:

En kedelig hverdag. Jeg lavede ikke så meget. Medmindre jeg havde et møde hos kommunen, så var det det. Så tilbage igen. Det gjorde mig faktisk doven. Det er i hvert fald ikke nogen vej frem, hvis man tænker det.

Speak:

Der skal jo være nogen, der giver dig en chance.

Mohammed:

Det er lige præcis det. Og det har vi fået her.

Speak:

Hvad har I fået her?

Mohammed:

Vi har fået tilbudt en læreplads - det hele. Der er åbent her. Åben for alt. Man skal selvfølgelig lige knokle for det i starten. Man skal lige bevise noget over for cheferne.

Speak:

Og føler du, at du har bevist noget?

Mohammed:

Det har jeg. Lige i starten, da kendte de os ikke. De skulle lige se, hvad vi kunne, og hvad vi ikke kunne. Så er vi begyndt at bygge lidt. I stedet for bare at rydde op hele tiden.

Speak:

Kan man sige noget generelt om den gode opstart?

Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi:

Ja, det tænker jeg godt, man kan. For det første, så tænker jeg, at det er vigtigt at finde ud af, hvem er kontaktpersonen? Hvem er det, man går til? Så det er helt klart, at hvis der er nogle usikkerheder, så ved man lige, hvem man går til. Og så handler det også rigtig meget om at finde de rigtige opgaver. Og starte med de opgaver, som også kan give den her tro på, at jeg kan faktisk det her. Jeg er en del af det her. Jeg er en vigtig del af den her arbejdsplads, jeg nu er på.

Der er jo masser af grupper, som ikke har været på arbejdsmarkedet længe. Måske har nogle nederlag bag sig, nogle afbrudte forløb, noget, der ikke er gået godt, noget, der ikke er blevet til noget, og som derfor ikke har så meget tro på det. Så det med lige at tænke på, hvad er det for nogle opgaver, som både kan give mening for jer ude på arbejdspladsen selvfølgelig, men også kan give mening for den person, der nu skal sluses ind på den her arbejdsplads og sluses ind på arbejdsmarkedet, sådan at der faktisk bliver de her små succesoplevelser i hverdagen.

Mohammed:

Altså, det er vigtigt, at man skal være tålmodig, fordi man lige skal have en chance. Særligt i starten - altså, det skal være hele vejen igennem, selvfølgelig. Tålmodighed er vigtigt.

(telefonen ringer) Jeg skal lige se, om den er vigtig. Det er den ikke. (griner)

Speak:

Hvad nu, hvis man ikke er tålmodig? Hvad gør det så?

Mohammed:

Så kan det komme på afveje - det kan det. Altså, så skal man prøve at give det en chance, altså prøve at være lidt mere tålmodig. Prøve at være flink overfor dem, i stedet for at være den der sure skid.

Speak:

Og lige præcis det der med at være tydelig som leder og være tydelig omkring rammerne på arbejdspladsen, det er også noget af det, Bente oplever, kan være en udfordring ude på arbejdspladserne. I hvert fald, hvis lederen ikke er tydelig nok.

Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi:

Der er nok ikke nogen tvivl om, at det kan kræve tålmodighed. Også fordi, at der kan jo være rigtig mange ting, der skal læres. Det kan både være det faglige, hvor der er noget, der skal bygges op fra bunden. Men det kan måske også være nogle af de her andre lidt mere bløde ting, hvor man måske som arbejdsgiver eller leder kan tænke: "jamen, det er jo en selvfølge". Det er det måske ikke. Og der tror jeg, at det gode råd er at være tydelig om, hvad er det egentlig for nogle regler og god omgangsform, vi har på den her arbejdsplads. Hvad er det lige, vi gør med telefonen? Er den i lommen, eller er den i jakken, der hænger ude i garderoben, eller i skurvognen, eller hvor det nu kan være? Hvad er det lige, jeg gør, hvis jeg kan se, at jeg kommer faktisk 10 minutter for sent? Er det klokken syv, eller er det 10 minutter over syv? Nogle af de her ting, som man måske godt kan tænke, at det er en selvfølge, men det er det måske ikke, hvis man ikke har været på en arbejdsplads før, eller måske heller ikke har lært det nogen af de andre steder, hvor man har været. Så tror jeg, det med at blive tydelig om, hvad er det, vi forventer af dig, sådan på hele paletten. Få den her åbne snak om det, og så selvfølgelig også den her tålmodighed, at der kan være rigtig mange ting, der skal læres. Ligesom vi talte om lige før med opgaverne: at finde de rigtige opgaver, som kan give succeser. Så handler det jo måske også her om ikke at skulle spise hele elefanten i en mundfuld, men at kunne skrue lidt op for forventningerne hele tiden, sådan at vi til sidst kan være der, hvor vi skal være, for at det også er interessant for dig som leder at sige: "her er mine kommende medarbejder".

Speak:

Ifølge Bente skal tålmodigheden kombineres med tydelighed.

Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi:

Både tydelighed om, hvad er det, der går rigtig godt? Masser af ros, fordi et klap på skulderen, det er afgørende her. Men også tydelighed om, hvor er det lige, vi skal tage det næste skridt? Hvor er det lige, vi skal være lidt bedre i morgen?

Fordi det er også en del af det, at vi hjælper de unge, eller hvem det måtte være, med at kunne se, hvad er det lige for et næste lille skridt, jeg skal tage? Men samtidig også at gøre de skridt så små, så de faktisk er til at overskue. Og det handler igen om at finde de rigtige opgaver. Finde den næste opgave, som også har den rigtige sværhedsgrad, sådan at det er til at tage det næste skridt, at det ikke bliver uoverskueligt, men at det faktisk kan være med til, at man får den her succesoplevelse, som jo er det, som vejen til arbejdsmarkedet skal være brolagt med for de her mennesker, som kan have måske en masse usikkerhed og en masse nederlag med i bagagen. Der skal vi brolægge med de her gode oplevelser.

Speak:

Hvad gør du så egentlig for at anerkende det arbejde, som nu fx Mohammed laver?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Jeg klapper ham meget på skulderen og giver ham en lille "knuckle" og siger: "det er sgu godt, Mohammed". Nogle gange så roser jeg dem også bare for at møde til tiden, bare for at have lidt sjov med det. Jeg siger: "hvad fanden er det, du er her klokken syv i dag? Det er skidegodt, Mohammed, hvad sker der?" (Griner) Det er sådan nogle ting - vi joker lidt med det, men planter lidt frø hist og her i baghovedet på dem. Hvis de slagger lidt på det, så må vi tage dem ind og sige: "prøv lige at hør, vi møder altså klokken syv. I får penge fra klokken syv. Skal vi til at regulere det om fredagen og sige, I er kommet et kvarter for sent, så mange gange. Skal vi så trække det fra? Ej, det skulle vi ikke. Okay, hvad skal vi så gøre? Fordi vi betaler for, at I ikke er her." Ja, men det kan de godt se.

På den måde er de jo meget grønne på arbejdsmarkedet. Og de lærer konsekvenserne af, hvad det betyder for dem, de er ansat hos. Men det lærer de jo så også hen ad vejen.

Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi:

Vi kan jo høre, at Jeppe faktisk har været i stand til at skabe den her åbenhed sammen med de her unge gutter. Han gør det med både tydelighed og han gør det også med humor. Det tror jeg, rigtig tit vil være en god indfaldsvinkel til det her, hvis du kan kombinere de to ting, så du faktisk får den åbenhed. Og som jo også er med til at gøre, at man også som ung og ny på den her arbejdsplads kan komme og sige til, hvis der er noget, som trykker, noget, der ikke fungerer, noget, der bøvler. Egentlig så er en del af humlen her, om vi kan få taget de her små ting i opløbet, sådan at du som leder ikke bliver træt af det her, eller den unge tænker: "det kommer aldrig til at gå, jeg kan lige så godt blive hjemme i morgen". Så handler det jo om at kunne få skabt den her tillid, der gør, at vi faktisk får snakket om det i tide.

Speak:

Sker det alligevel nogle gange, at de ikke lige står op til tiden. Hvad gør det så?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Jamen altså, der jo så mange, der har en sygedag. Det er jo ikke så usædvanligt. Så kan det være, at dem her måske har lige lidt flere, eller synes, det er lidt mere sejt om morgenen. Fordi igen, det er jo ikke noget, de har gjort i mange år. De er jo stadigvæk nye på arbejdsmarkedet. De får måske det der svarer til en førsteårs-lærangeløn. Og det gør jo så også, at skulle der ske lidt kiks, eller vi skal bruge lidt ekstra tid på at hjælpe dem, så er der også lidt buffer. Der er lidt at gøre med, der er på den måde også lidt rummelighed rent økonomisk. Og så tror jeg også, at dem, der er på projektet her, både Jesper, Jacob og mig og tømrerne, vi er også indstillet på, at det ikke er udlærte håndværkere, vi får ind. Så vi kan heller ikke forvente, at de bare er der 100 procent fra start af. Vi betaler for dem, så vi forventer jo 100 procent af dem. Men det er heller ikke fordi, at skulle der ske et eller andet, så er det ikke verdens undergang. Vi ser mere på længden i, at de er her, og værdien af det arbejde, som de kommer med. Hvis de slet ikke er her og slet ikke møder, så dur det jo bare ikke. At der er en sygedag i ny og næ, det tænker jeg, at vi er nødt til at bære over med. Hvis vi vil det, så må man også være lidt rummelig på den måde. Det skal heller ikke forstås sådan, at de bare kan slappe af og ikke møde.

Vi har jo samtaler med dem, hvis vi synes, det bliver for slemt, så hiver vi dem ind.

Speak:

Hvad så når du ikke kommer op til tiden? Har Jeppe så ringet til dig?

Mohammed:

Ja, det har han.

Speak:

Hvad siger han, når han ringer til dig?

Mohammed:

Han driller mig lidt.

Speak: Hvad kan han finde på at sige?

Mohammed:

Han spørger, hvorfor jeg ikke har sovet, og jeg siger til ham at det er på grund af lyset eller et eller andet. Det er ikke fordi, han er skrap eller noget. Virkelig flink mand. Han hjælper også selvfølgelig.

Speak:

Hvordan hjælper han jer?

Mohammed:

Hvis jeg har nogle problemer eller et eller andet, og jeg har brug for en fridag, så giver han også det.

Speak:

Kommer han hen til dig nogle gange og spørger: "hvad har du i gang?"

Mohammed:

Ja.

Speak:

Hvad betyder det for dig, at han egentlig bare går til dig?

Mohammed:

Det vil jeg gerne have, at han gør, for så kan jeg ændre på det selvfølgelig.

Speak:

Hvad nu hvis han ikke sagde noget? Hvad tror du, der ville ske?

Mohammed:

Så ville det gå den forkerte vej. Han har hjulpet mig rigtig meget, hvis jeg ikke lige kommer en dag. Så kan han spørge: "hvad der er galt. Hvorfor er du ikke kommet i dag? Kan jeg hjælpe med noget?"

Speak:

Men er du så også åben og ærlig over for ham, når han spørger?

Mohammed:

Ja, jeg er en ærlig mand, så det kommer ud.

Speak:

Hvad betyder det for dig, at han faktisk spørger ind til dig også, om hvordan du har det?

Mohammed:

Det betyder meget. Det gør det. Det motiverer mig også mere til at komme på arbejde. Man bliver selvfølgelig glad af det. Det gør man. Man får lyst til at være her. Og selvfølgelig hvis der er noget, der ikke er lavet godt, så er det forfra igen. De hjælper os lige i starten. Sætter os i gang. Fortæller os, hvordan det skal gøres. Så kører det bare.

Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi:

Hvis vi skal lykkes med, at nogle af de her unge faktisk bliver en del af arbejdspladsen og vores arbejdsmarked, så er det meget afgørende, at I som ledere faktisk tager det på jer og er tydelige med, hvad det er, I forventer? Giver det her klap på skulderen. Får snakket om, er der noget særligt, vi lige skal tage hensyn til? Fordi vi hører jo også, at rigtig mange ledere faktisk siger: "jamen hvis vi ved, hvad det er, vi skal tage hensyn til, så kan vi faktisk godt tage nogle hensyn. Men hvis vi aldrig får snakket om, hvad det egentlig er for noget, der skal tages hensyn til, er det lidt svært at overskue opgaverne?" Er det lidt svært at komme om morgenen? Er det lidt svært at komme tilbage fra pausen? Er det lidt svært at falde ind i den måde, vi nu snakker sammen på, på den her arbejdsplads? Det kan være rigtig mange forskellige ting.

Speak:

For Jeppe som leder har det været afgørende at kende til den baggage, som Mohammed kommer med. Det har gjort det meget nemmere at tilpasse både opgaverne og også kommunikationen.

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Så giver det jo mening lige pludselig, hvorfor der er noget, der måske tynger dem, eller det kan jo være, at der er tusind tanker i deres hoved, der farer rundt, og det kan jo selvfølgelig være med god grund, et eller andet sted. Så ved man jo også, hvor meget man kan så fylde på oveni, altså hvad kan man håndtere.

Speak:

Har du selv eksempler på, at du har kaldt dem ind til en samtale, hvor du i en periode har bemærket, at de har ændret adfærd eller et eller andet?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Jamen, der var jo en af dem, hvor jeg kunne se på ham, at han ikke arbejdede, som han plejede. Han virker lidt tynget og lidt mere stille, end han plejede. Så bad jeg ham komme ind på kontoret. Så snakkede vi lidt om det, og så spurgte jeg ham, om der var noget, der gik ham på, for så skulle han jo sige det, eller om der var noget, der var træls. Så fortalte han, at han havde mange ting i hovedet lige nu. "Det er fint, at du siger det, fordi så skal vi nok lade være med at fylde alt for mange ting på. Så må de andre jo tage lidt over den periode." Så ja, det går vi jo at holde lidt øje med også, hvordan de har det.

Speak:

Kræver det ikke mod at tage de samtaler nogle gange?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Jo, det er jo en nødvendighed. Det er jo en nødvendighed, at de kommer, og de møder, og de laver deres opgaver. Vi jo ansat dem, og vi føler også, at vi har en forbindelse til at sørge for, at det kører, hvis ikke de har det godt.

Speak:

For dem, der ikke kommer med den store erfaring med at være på en arbejdsplads, der er det vigtigt, at du som leder er tydelig og har mod til både at fortælle, hvor det går godt, og hvor I sammen kan have et ekstra fokus for at lykkes.

Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi:

De her udsatte borgere, de har brug for, at du som leder er modig. Både modig i forhold til at lukke døren op i første omgang, selvom man godt ved, at måske kommer det her til at kræve lidt ekstra, men også have det her mod i hverdagen til faktisk at tage fat i tingene, få snakket om det, være tydelig, sige, hvad det er, vi forventer, hvad er det næste lille skridt, vi skal tage? Der er brug for det. De her folk har brug for jeres mod for at kunne tage de her skridt.

At du også som leder viser, at du vil gerne det her. Du vil dem gerne. Og vi ved jo, fx når vi taler med nogle af de unge, som er i den her situation, jamen de sætter pris på, at der faktisk er modige ledere, som tør at tage fat og tør at sige både, hvad er det, der kører godt, og hvad er det, vi skal tage som næste skridt her.

Speak:

En af grundene til, at Mohammed er motiveret hver dag, det er, at Jeppe som leder er rigtig god til at tilpasse både opgavetyper og sværhedsgraden af opgaverne. Og så er Jeppe rigtig god til at rose Mohammed, når noget er lykket særlig godt.

Mohammed:

Jeg har også lavet sådan en gangbro nede ved fodboldbanen. Vil du se den?

Speak:

Ja. Meget gerne.

Mohammed:

Jeg har været med til at lave den fra start til slut.

Speak: Er det fedt at være med både fra starten af og så se det bliver færdigt?

Mohammed:

Ja, ja, ja, det er det. Altså lige da vi startede, der var det her der ikke. Det har bare været en helt stor betonklods.

Speak:

Det er jo svært at forestille sig.

Mohammed:

Ja. Det er det. Men det er sådan.

Speak:

Og det har du været med til? Ja. Hvorfor var det så fedt?

Mohammed:

Fordi den går sådan lige ud, og så lige pludselig går den ned ligesom en bakke. Det har været lidt en kamp at lave.

Speak:

Så der skulle I lige finde ud af, hvordan man gjorde det?

Mohammed:

Lige præcis. Det synes jeg var sjovt. Den har jeg fået meget ros for. Det har jeg.

Speak:

Og hvad gør det ved dig?

Mohammed:

Det bliver jeg glad for selvfølgelig. Det gør jeg. Så prøver jeg jo at gøre det lige så godt næste gang. Eller bedre. (griner)

Speak:

Er det er det, der faktisk motiverer dig?

Mohammed:

Ja, det gør det faktisk. Ja, det gør det.

Speak:

Er Jeppe god til at sige, at du har gjort noget godt?

Mohammed:

Ja, det er han.

Speak:

Hvad kan han fx sige til dig?

Mohammed:

Det er godt, Mohammed. Det er godt lavet. Ikke et øje tør. (griner)

Han prøvede lige, om vi kunne finde ud af det. Det kunne vi jo godt. Så vi fortsatte bare.

Speak:

Og undervejs snakkede I så med Jeppe om, hvordan det gik?

Mohammed:

Ja. Han kom lige en gang imellem forbi og så hvordan det gik. Hvis vi var i tvivl om noget, så spurgte vi.

Speak:

Du er ikke bange på at spørge, når du er i tvivl?

Mohammed:

Nej, nej, nej. Man skal jo spørge, det er jo det. Man bliver bedre ved at spørge.

Speak:

Ved de godt, hvor meget det betyder, at laver de her småting?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Nej.... jeg tror, der mangler de lidt på en eller anden måde at mærke det inde på livet. Fordi jeg prøver at fortælle dem lidt, hvad det kan koste, hvis det her står stille. Hvor mange regninger vi får. Hvis det er for at sætte noget værdi på, og hvad der sker hele vejen ned gennem leddene. De er ikke helt klar over, hvor vigtigt det er, at de møder hver morgen og laver de ting, vi siger og til aftalt tid. I byggeriet kommer tingene efter hinanden, og hvis der er en, der kikser, så går du ud over ham, der kommer bagefter. Hvad skal han så? Så skal man til at finde på noget andet hurtigt.

Speak:

Hvad gør du ud af at fortælle dem det?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Jamen, vi tager nogle snakke om det. Nogle samtaler. Prøver at gå ud og pege og sige, prøv at se, du skulle lave det her. Det er ikke sket. Nu sker der det her. Ham der, han skal derover i stedet for. Nu skal hele kabalen lægges om. På grund af den lille ting der. Jeg kan ikke sige, hvad der foregår i hovedet på dem. Men jeg kan godt se, at de nogle gange tænker lidt. Og måske tænker, okay, det er måske ikke så fedt det her. Men det er også nogle af de ting, som de skal lære, og på den måde er byggepladsen jo ny for dem.

Speak:

Så du er meget ærlig i din tilgang til dem, eller hvordan?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Ja, 100 procent. Man kan godt sige: "det er fandme noget lort, du har lavet det her" - med et smil på. Og så smiler han lidt tilbage, og det ved han sgu godt. Hvad gør vi lige for at komme videre? Men sådan er byggebranchen generelt. Den er meget ærlig og kontant og lige på. Og det tror jeg også passer godt til dem. Der bliver så meget, der ikke er lagt fingre imellem. Man kan sagtens sige tingene med et smil.

Speak:

Så hvad betyder det, at I har et ærligt rum? At I kan være ærlige overfor hinanden?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Det gør, at der er højt til loftet. At det er frit. Og det er også noget af det, jeg selv godt kan lide ved branchen. Tingene bliver ikke sådan pakket ind. Hvis du laver en fejl, så kan du mærke det med det samme. Både på tid og økonomi og det hele. Men hvis du lige pludselig optimerer nogle ting, så kan du også mærke det.

Speak:

Men Bente, der er jo mange gevinster i det her.

Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi:

Ja, det er der. Jeg synes, at sådan en historie, som vi hører om her, den har både betydning samfundsmæssigt, at der er faktisk nogen af dem, som er uden for arbejdsmarkedet, som kommer ind på arbejdsmarkedet og bidrager til hele samfundsøkonomi. Så har det betydning for MT Højgaard, det kan vi høre. Betydning for deres arbejdsplads, at de faktisk får de her gutter ind og får det til at fungere, og de løser nogle opgaver, som skal løses. Og så har det betydning for Mohammed. Det har betydning for hans tro på, at han også skal være på arbejdsmarkedet. Og man kunne sagtens forestille sig, at det også betyder noget på andre områder af Mohammeds liv. Det er i hvert fald det, vi hører fra andre unge, som får den her succes med at komme ind på arbejdsmarkedet, at så får det også betydning for deres oplevelse af sundhed, hvordan deres helbred er, hvordan de klarer psykiske udfordringer, de måtte have, hvad det nu kan være, hvordan det hele private liv, det sociale liv ser ud. Så det er jo noget, som smitter af positivt. Ligesom vi også godt ved, at når tingene ikke kører i forhold til det arbejdsmæssige, så har det konsekvenser på så mange andre områder af folks liv, så har det også positive konsekvenser på andre dele af de her personers liv, som er lidt på kanten af arbejdsmarkedet, hvis vi faktisk får de her gode oplevelser og får den her succes på en arbejdsplads.

Speak:

Så er det her, du også går og rydder op?

Mohammed:

Ja, her er de ved at lave sådan noget beton, så man kan sidde på det og slappe lidt af, hvis man har brug for det.

Speak:

Så bliver der åbent herovre, så man kan gå igennem?

Mohammed:

Ja, Verdenspladsen. Det er alt det her.

Speak:

Når du engang kører forbi her. Hvad ville du så tænke, når du ser det her?

Mohammed:

Jeg har været med til at bygge det.

Speak:

Hvad gør det ved dig?

Mohammed:

Jeg bliver lidt glad af det. Det gør man, at man har været med til det.

Speak:

Så det har været med til at give dig en retning i livet, det her?

Mohammed:

Ja, det har det. Det har det. Det har det helt sikkert.

Speak:

Hvorfor er det lykkedes så godt her?

Jeppe Pallesen, byggeleder, MT Højgaard:

Jeg tror, det er en blanding af, at vi gerne vil, og de gerne vil. Og så er det bare et godt match.

Speak:

Er du blevet nysgerrig på at vide mere om, hvordan du lykkes med at inkludere mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet? Eller hvordan du fastholder dine nuværende medarbejdere? Så lyt til vores øvrige podcast, eller besøg vores hjemmeside cabiweb.dk

På vores hjemmeside finder du masser af viden og guides. Her kan du også læse om, hvordan andre virksomheder lykkes med at inkludere og fastholde medarbejdere. Der er gode råd at hente for både store og små virksomheder i forskellige brancher. Tak fordi du lyttede med.