

Podcast – Grobund til fremtiden

Speak:

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

"Når virksomheder investerer i deres medarbejderes trivsel og tilpasser sig individuelle behov, får de ikke kun en gladere medarbejder, men også en stærkere og mere bæredygtig organisation. Det er en win-win for både mennesker og forretning".

Stemmen, du hørte her, tilhører Saher Bato, og han er diversitetskonsulent hos Salling Group. Cita-tet her taler egentlig meget godt ind i det, som dette podcastafsnit kommer til at handle om. Nem-lig: hvilke positive effekter det har for de virksomheder, der formår at skabe plads til psykisk sår-bare medarbejdere, og hvad der skal til for at skabe den type rummelighed, der giver positive re-sultater for virksomhederne og de mennesker, der arbejder i dem.

Springbrættet for hele den her historie er Cabis projekt Grobund til fremtiden. Et naturbaseret be-skæftigelsesprojekt, som hjælper unge kvinder i psykisk mistrivsel med at finde en vej til job eller uddannelse. I afsnittet her vil du bl.a. møde Emma, der er deltager i projektet. Emma vil blandt an-det fortælle sin historie om, hvad hun har haft af udfordringer i forhold til at finde sig til rette i henholdsvis job og uddannelse, samt hvad hun har fundet ud af, der skal til, for at hun trives på en arbejdsplads.

Vi skal også høre mere til Saher fra Salling Group, nemlig fordi han har været ude og møde de her unge piger i projektet, for at fortælle dem om, hvad Salling Group specifikt kan gøre for at imøde-komme pigernes behov i forhold til at finde sig godt til rette på en arbejdsplads, selv med de ud-fordringer, man går og bøvler med.

Vi vender tilbage til Saher og Emma senere, men først skal vi lige høre et uddrag fra et interview, jeg lavede tidligere med seniorkonsulent Anne Brændbyge her fra Cabi. Anne er projektleder i Gro-bund til fremtiden og vil fortælle lidt mere om projektet, og hvad deltagerne har brug for for at kunne passe et arbejde.

Anne, velkommen til dig. Kan du prøve at fortælle lidt om projektet Grobund til fremtiden? Hvad er det, som er særligt ved det her projekt i forhold til andre beskæftigelsesprojekter?

Anne Brændbyge, seniorkonsulent i Cabi:

Jo. Vi har, med Grobund til fremtiden, skabt et naturbaseret beskæftigelsesprojekt, og den kombi-nation er lidt særlig. Der er ikke så mange beskæftigelsesprojekter, som er sat helt ud i naturen. Dertil har vi lavet en konstruktion, hvor vi har taget virksomhedskonsulenten med ud i selve indsæt-sen. Netop for at undgå den dekobling, der tit sker i særlige indsatser, hvor man opnår noget pro-gression som udsat, og når man så bare er den mindste smule lykkedes, så kommer sagen retur til jobcenteret - netop som en sag.

Og al den viden og den relation, der er blevet skabt til den ledige, den går tabt. Så vi har taget virksomhedskonsulenten med ud i indsatsen, så det er en blivende ressource for den unge.

De unge, vi ser, har rigtig svært ved at få en meningsfuld hverdag op at køre. Alle deltagerne, uden undtagelser, boner negativt ud på mental trivsel. De kæmper med forskellige variationer af psykiske diagnoser. De har svært ved at følelsesregulere sig selv. De har det typisk rigtig dårligt, fra de slår øjnene op om morgenen, kæmper med følelser af skyld og skam over, at de ikke lever op til de forventninger, der er til unge mennesker om, at de skal deltage i uddannelse. Måske er det ikke lykkes for dem at blive færdige med folkeskolen, men vi ser også nogen, som har klaret folkeskolen rigtig godt - også gennemført en ungdomsuddannelse, og så når de skal på universitetet, så knækker de på, at de ikke kan leve op til de ting, som de havde troet, de skulle leve op til. Og at de ikke når i mål med de projekter, de sætter sig for. Og så bliver det svært for dem at rejse sig igen fra de nederlag, de har fået. Det er meget alsidigt, hvad de unge kæmper med. Men helt sikkert er det, at de har meget svært ved at få en hverdag til at hænge sammen på en meningsfuld måde, så der er plads til job eller uddannelse.

Der er rigtig mange af de her unge kvinder, som har en oplevelse af, at de slet ikke kan leve op til de forventninger, der vil være ude på en arbejdsplads. De har meget få erfaringer med det at være på en arbejdsplads, og de erfaringer de har - om de har nogen - så er de typisk været dårlige.

Så det vi arbejder på, det er at skabe nye narrativer om, hvad vil det sige at være på en arbejdsplads, og hvad kan og vil arbejdsgiver faktisk gerne tage hensyn til. Så det har også haft en betydning i forhold til, at vi har taget nogle arbejdsgivere med ud, som faktisk ansætter fra den her målgruppe også. Som giver de unge billedet af, "vi vil jer faktisk rigtig gerne, og vi vil gerne tage hensyn, og rigtig meget er muligt. Og det kunne være hensigtsmæssigt, om vi taler om jeres udfordringer på den og den måde, fordi det forbedrer vores muligheder for at tage hensyn".

Speak:

Som virksomhed - hvis man skal kigge på at ansætte nogle af de her unge mennesker, der er med i det her projekt - hvad er det, man får ud af det ekstra arbejde, der skal til for at passe godt på dem?

Anne Brændbyge, seniorkonsulent i Cabi:

Man får virkelig meget ud af det. Det vi ved fra de virksomheder, som rekrutterer fra kanten, det er, at det bliver bedre arbejdspladser. Ikke bare for de her nye medarbejdere, der kommer ind, men også for de eksisterende medarbejdere.

Man bliver en god leder af at arbejde med rummelighed. Når man bliver god til at tage hensyn til nogen, så bliver man faktisk også bedre til at tage hensyn til alle. Så der er rigtig, rigtig meget at vinde. Det vi også ved, det er, at virksomheder, som er kommet langt på den her dagsorden, de typisk har lavere sygefravær. De har nemmere ved at rekruttere nye medarbejdere, og trivslen er generelt højere. Så det vil sige, at de søger heller ikke så hyppigt væk til andre arbejdspladser. Og hvis de gør, for at få den 10'er ekstra i timen, så har de også en tendens til at komme noget hurtigere tilbage, fordi de savner en hverdag, hvor der bliver taget hensyn. Og det er også det, vi skal huske: at de her unge, som vi har med at gøre, de står med nogle meget konkrete og tydelige udfordringer. Men arbejdsgiver er jo over en bred kam vant til at tage hensyn til medarbejdere. Så er

der en, der bliver skilt, eller der er nogle børn, der mistrives. Og det er jo de samme kompetencer, man skal have ind i at lede de medarbejdere, når de står i en akut svær livssituation, som rekruttering af de unge, der også står i en akut, men også aktuel livssituation, som er noget udfordrende, og hvor det måske er blivende udfordrende.

Speak:

Så hvis der sidder nogle virksomheder og lytter til denne her podcast, og tænker over, "er det noget, vi skal kaste os ud i det her, og prøve at se, om vi kan skabe plads til nogen, der måske har nogle ting med i bagagen.." Hvad er det så, de skal vide?

Anne Brændbyge, seniorkonsulent i Cabi:

Rigtig mange af de unge kvinder, som vi har inde, har brug for en klar ramme. "Lever jeg op til forventningerne?" Og det betyder jo også, at man skal have talt om på forhånd: "hvad er vores aftaler?" De har også brug for hyppig opfølgning til en start. Altså den her tryghed i: "lever jeg op til forventningerne?" "Er der noget, der driller?" Så skal man lynhurtigt kunne komme omkring det, så den unge ikke oplever, at det her kommer jeg aldrig til at kunne mestre, så det er nemmere at give op. Der er meget undgåelsesadfærd blandt de unge, som er mislykket tidligere. Så det med at fange, "hov, er du i gang med at melde dig ud her, fordi der er noget, der er svært, så vil vi gerne hjælpe dig med at melde dig ind igen". Det har de brug for rigtig meget støtte og struktur til.

Jeg kan fortælle, at de virksomheder, som vi har været i dialog med omkring at komme ud til Grobund til fremtiden, de lægger rigtig meget vægt på ærlighed og ligefrem dialog. Det med at vi taler om det, der kan blive svært, men ud fra den kontekst, der hedder: "fordi så kan vi hjælpe dig på bedst mulig vis til at lykkes her hos os". Og det her med at være tydelig som arbejdsgiver på, at "jeg satser jo også tid og energi på den her rekruttering, fordi jeg tror, vi to kan skabe noget sammen på den her arbejdsplads. Jeg ser et potentiale". Så man skal jo være tydelig omkring, hvad opgaven er, men også være tydelig omkring, hvad skal der til for, at vi kan lykkes sammen, og det kræver noget af begge parter. Men det vi så også ser, det er, at når rekrutteringerne så lykkes, så er det jo super loyale medarbejdere, der virkelig er topengagerede i deres arbejdsplads. Så det er jo heller ikke den type arbejdskraft, der skifter med det samme, der kommer et tilbud om fem kroner mere i time på den anden side af vejen, fordi de virkelig ved, at "her bliver jeg imødekommet på mine behov, og her har jeg så lyst til at blive".

Et af de eksempler, vi har fra noget, der blev drøftet ude omkring bålet på et tidspunkt, hvor vi havde en virksomhed på besøg, det var, at de havde haft en ung kvinde inde, hvor der gik lang tid, før de fandt ud af, at hun kom for sent hver dag, fordi hun havde så meget social angst, at det at skulle møde ind kl. 8, hvor der var myldretrafik i busserne, det gav hende massive udfordringer med at komme ud af døren.

Men da de fik talt om det, så fik de rykket mødetiden en time frem, så myldretiden var over, og så arbejdede hun bare en time længere. Det var ikke det, der var problemet, det var myldretiden. Men det med, at det ikke blev fortalt, det blev en udfordring for at kunne lykkes med jobbet. Så det er de billeder, som en arbejdsgiver kan give til de unge, hvor vi har svært ved at fortælle, "jamen det her har vi set, og det her har vi oplevet". Men når der står en konkret arbejdsgiver og fortæller om en af deres medarbejdere, at de gerne ville medarbejderen, på trods af, at medarbejderen kom for

sent af flere forskellige grunde, så bliver det også tydeligt for de unge, "hey, måske kan der faktisk også være plads til mig så, og måske kan vi godt komme omkring mine udfordringer også". Og så kan de få noget sparring på, hvordan man fortæller det her til en kommende arbejdsgiver? Altså, "hvordan fortæller jeg, at jeg har angst? Hvordan kan vi tale om det her på en god måde?"

Speak:

Nu skal vi videre over til Emma, som er en af de kvinder, der har deltaget i Grobund til fremtiden. Jeg tog en snak med Emma ude i skoven i forbindelse med et af projektets mødegange, hvor hun blandt andet fortalte om sine udfordringer og drømme om fremtiden.

Emma:

Jeg hedder Emma. Jeg er 28, og jeg har været i systemet, som man kan sige, i.. jeg tror, det er tredje år, jeg er i gang med. Vi tager lige den her lille smutvej.

Speak:

Så hvad har det været for dig, der har været dårligt?

Emma:

Måske både sådan lidt stress, og så har jeg også fået en ADHD-diagnose, som jeg ikke ved helt, hvad jeg skal gøre med endnu. Jeg tror også præstationspres. Jeg har været studerende inde på Aarhus Universitet. Jeg tror, det blev for meget over for lang tid. Så brød jeg sammen og prøvede igen på nedsat tid. Det gik heller ikke. Så er jeg ved at forsøge at bygge det langsomt op, i stedet for at ignorere det og bare prøve igen. Nu vil jeg tage en pause og lave nogle ting om forhåbentlig, som fungerer bedre for mig. Så jeg kan få noget holdbarhed og stabilitet.

Speak:

Hvad betyder det her naturaspekt? Hvad gør det for dig, når man er ude i naturen?

Emma:

Det giver mig rigtig meget ro, synes jeg. Jeg ved godt, at der er årstid og noget, der ændrer sig, men det er alligevel meget konstant. Især for en som mig, som har hang til at gå meget til min skærm for at koble af. Og ikke bare stirre lidt ud i luften. Så jeg synes også, at det er noget af det, jeg godt kan lide ved, at det tager fire timer at være her. Hvor man bare får at vide "og det er uden telefon". Og så er der bare et eller andet med... der står et træ, og det står bare der, og det gør det bare. Det giver mig ro eller tryghed på en eller anden måde.

Speak:

Der er jo også hele det her job-slash-udeaspekt. Kan du tage noget af det, som du får, ud af ved at være her i Grobund til fremtiden, med over i andre sammenhænge?

Emma:

Ja, det synes jeg. Jeg er rigtig glad for, at Bente, virksomhedskonsulent, har rigtig meget erfaring og kan svare på mange spørgsmål. Der er mange af os, der ikke rigtig ved så meget om arbejdsmarkedet, så det er lidt skræmmende og lidt voksent. Hvad er det, og hvad er kravene til mig? Der synes jeg, det har været godt at have hende.

Og så at vi har haft besøg af folk udefra, blandt andet fra Cabi, hvor vi lavede nogle øvelser, som jeg også synes var rigtig gode. Vi snakkede om vores prioriteter, altså hvad vi gerne vil have i et job, sådan meget konkret. Bl.a. hvornår på døgnet vil jeg arbejde, eller hvad har jeg brug for af støtte?

Så det var meget godt til ligesom at tage noget styring tilbage og tænke: "hvad vil jeg gerne have - eller hvad har jeg brug for i et job?" I stedet for at kigge på, hvad er det, jeg skal levere? Og det synes jeg gav et bedre udgangspunkt end, "hvor skal jeg passe ind, eller hvor skal jeg løbe vildt stærkt for at præstere det, jeg tror, nogen vil have fra mig".

Speak:

Hvordan vil en arbejdsplads eller et uddannelsessted se ud, hvis den passede godt til dig?

Emma:

Altså, en del struktur, tror jeg. Klare forventninger og aftaler. Og så også noget støtte og noget forsikring over for mig, om at "du kan bare komme med dine "dumme spørgsmål", hvis du har dem. Og det er okay at lave en fejl". Jeg tror, jeg skal sådan køles lidt ned især i opstartsfasen, hvor det er meget nyt hele tiden. Det er godt med en fast kontaktperson, som jeg har i den virksomhedspraktik, jeg er startet i nu. Så jeg ved, hvem jeg kan gå til, og hvem jeg er tilknyttet. Hvem må jeg trække på.

Mit indtryk er, at mange af os er meget usikre. Så vi har bare brug for at blive bekræftet, tror jeg. I nogle ting, som andre måske er gode til at bare antage, at det er sådan, det er. At det kan de gøre. Vi bliver meget usikre selv. Jeg gør i hvert fald, og så stikker ens tanker lidt af med en.

Speak:

Hvis du nu fik lov til at male med den store pensel, hvad drømmer du så egentlig om nu?

Emma:

Altså på lang sigt, så vil jeg jo rigtig gerne bare have en eller anden uddannelse, tænker jeg. Og ud og arbejde og bare have det godt. På kortere sigt, så handler det også bare om stabilitet. Jeg vil gerne op i timer i forhold til, hvor jeg er nu i praktik. Og så drømmer jeg lidt om at komme ud og bare få et arbejde. Jeg vil bare gerne være selvforsørgende lige nu. Og så være på det niveau. Og så kigge på uddannelse eller overveje det til den tid. Jeg vil rigtig gerne bare være stabil og kunne noget i flere timer, end jeg kan nu.

Speak:

Vi hopper nu fra Emma ude i skoven tilbage til Cabis kontor, hvor jeg træffer Saher Bato fra Salling Group, som her fortæller mere om, hvorfor det er interessant for dem som virksomhed at kigge i retningen af psykisk sårbare som potentielle medarbejdere, samt hvad de konkret gør for at skabe en rummelig arbejdsplads.

Saher Bato, diversitetskonsulent i Salling Group:

Mit navn er Sahar, og jeg arbejder som diversitetskonsulent i Salling Group.

Som diversitetskonsulent i Salling Group arbejder jeg hver dag med at skabe en plads, hvor alle, uanset baggrund eller udfordringer, føler sig velkommen og værdsatte.

For mig handler det om at gøre en reel forskel for mennesker, der måske har haft det svært - at give dem en chance for at finde deres plads og styrke. Derfor er det også en vigtig del af mit arbejde at være med til at skabe nogle rammer, der gør, at de mennesker, der på nuværende tidspunkt står uden for arbejdsmarkedet, kan blive mødt i deres behov.

Vi samarbejder tæt med jobcentret, for at hjælpe mennesker, der står uden for arbejdsmarkedet, med at komme i praktik og få en ny start. Det kan være fysisk eller psykisk sårbare. Det kan være flygtninge eller andre, der har brug for en ekstra hånd til at finde fodfæste. Jeg ser det som en vigtig del af mit arbejde, for at sikre, at de ikke bare får en praktikplads, men også føler sig trygge og støttede hele vejen og forhåbentlig i sidste ende stå tilbage med en jobmulighed, der passer dem og deres behov.

Vi har flere initiativer, der gør det muligt at møde mennesker, hvor de er. For nogle fungerer gruppepraktik rigtig godt. Her kan de starte sammen med andre, dele erfaringer og støtte hinanden i processen. For andre er en individuel praktik det bedste valg, hvor vi tilpasser forløbet deres unikke behov og situation. Det kan være småskridt, men det betyder alverden for den enkelte.

Og en del af mit job er, at jeg følger borgeren hele vejen. Fra en visitationssamtale, hvor vi mødes første gang, hvor vi afdækker deres behov - til en kemi-samtale med den kommende afdeling og opfølgningssamtale undervejs.

Jeg er med til at sikre, at de føler sig trygge og støttede, og jeg følger dem helt til dørs, så de får den bedst mulige oplevelse i hele forløbet frem til en forhåbentlig ansættelse.

Mange psykisk sårbare har værdifulde kompetencer og ressourcer, som kan bidrage positivt til vores virksomhed, så snart de får den rette ramme og støtte. Så at arbejde med inklusion og støtte psykisk sårbare kan skabe en mere empatisk og forstående kultur blandt medarbejdere, hvilket styrker fællesskabet og arbejdsglæden.

Speak:

Så hvad er det, I gør i Salling Group for at skabe mere plads til folk, der måske er psykisk sårbare?

Saher Bato, diversitetskonsulent i Salling Group:

Jamen, vores hovedfokus i arbejdet med borgere med psykisk sårbarhed er ikke på bestemt diagnose. Vi ønsker bare at omfavne disse personer i et bredt perspektiv, der er mange, der på et tidspunkt i deres liv, kan komme til at stå i udfordrende livssituationer. Det vil vi gerne imødekomme og give støtte til, uanset årsagen bag det. Derfor arbejder vi i Salling Group aktivt for at skabe plads til psykisk sårbare medarbejdere igennem flere initiativer.

Det første er for mental sundhed. Vi har et mentalt sundhedsprogram i samarbejde med ABC. For mental sundhed tilbyder vi i Salling Group programmer, der kan styrke mental resiliens på både individuelt og historisk niveau.

Så alt i alt er vi bare mere nysgerrige på det enkelte menneske end på en diagnose. Vi ønsker at forstå den enkeltes behov og ressourcer, uanset alder, psykisk trivsel, etnisk baggrund eller livssituation.

Speak:

Jeg kunne godt tænke mig at dykke lidt mere ned i det Grobund til fremtiden specifikke. Du har jo været ude og møde nogle af de her unge kvinder i Grobund til fremtiden. Hvad fortalte du dem derude?

Saher Bato, diversitetskonsulent i Salling Group:

Jamen, der snakkede vi lidt om, hvilke muligheder vi har i Salling Group, og hvordan vi gør. Nu har jeg ikke haft meget direkte kontakt med pigerne i projektet, men mit råd til dem vil være at turde være åben omkring de udfordringer, de står med. Tag dialogen. Det er i samtalen, forståelsen opstår. Vær nysgerrig på, hvad en arbejdsgiver faktisk kan tilbyde, og hvilke muligheder der kan være for støtte og fleksibilitet. Og det vigtigste af alt, find frem til hvad der virkelig motiverer dem. Når man ved, hvad der giver mening og energi, er der langt bedre forudsætninger for at finde et job, der føles rigtigt og som kan føre til et godt og et bæredygtigt arbejdsliv.

Speak:

Hvad kan andre virksomheder gøre for at skabe mere rum til medarbejdere, der er psykisk sårbare?

Saher Bato, diversitetskonsulent i Salling Group:

Virksomheder kan skabe plads til psykisk sårbare medarbejdere ved at møde dem med åbenhed, respekt og forståelse. Det starter med at skabe en kultur. Hvor det er trygt at tale om mentale udfordringer uden frygt for fordomme. Leder skal være tilgængelig, lytte, visse empati. Ofte er det vigtigst bare at blive hørt. Fleksibilitet kan være afgørende. Det kan være tilpassede arbejdstider, mindre stressende opgaver eller mulighed for at arbejde hjemmefra. Små tiltag som at indrette stillezoner eller tilbyde anonym rådgivning, kan også gøre en stor forskel.

Det handler ikke om at fikse nogen, men om at skabe rammer, hvor de kan trives og bidrage på deres egne præmisser. Når virksomheder viser, at de værdsætter mennesker, for hvem de er, og ikke kun for hvad de præsterer, skaber det en arbejdsplads, hvor alle kan føle sig hjemme.

At tage de individuelle hensyn til medarbejdere, herunder de psykisk sårbare, giver faktisk virksomheden flere fordele. Det kan være øget trivsel og loyalitet. Når medarbejdere føler sig set og støttet, stiger deres trivsel og engagement. Det skaber en stærkere tilknytning til virksomheden og reducerer risiko for sygefravær eller opsigelser. Det kan give bedre arbejdsmiljø.

En kultur, der er værdsat af mangfoldighed og inklusion, skaber et mere positivt og støttende arbejdsmiljø for alle, ikke kun for dem, der har særlige behov. Det kan være styrket produktivitet.

Medarbejdere, der får de rette rammer, præsterer bedre. Når folk arbejder under forhold, der passer til deres behov, kan de udnytte deres fulde potentiale. En mangfoldig arbejdsstyrke, hvor forskellige perspektiver og erfaringer værdsættes, fører ofte til mere innovative løsninger og bedre beslutningstagning. Det kan være, at virksomheder får styrket omdømme. Virksomheder, der tager

socialt ansvar og viser omsorg for deres medarbejdere, opfattes positivt af kunder, samarbejdspartnere og potentielle medarbejdere. Og samfundsansvar... Ved at inkludere og støtte psykisk sårbare, så bidrager virksomheder til et mere rummeligt arbejdsmarked og tager aktiv del i at nedbryde fordomme omkring den mentale sundhed. Så kort sagt, når virksomheder investerer i deres medarbejdere, deres trivsel og tilpasser sig individuelle behov, får de ikke kun glattere medarbejdere, men også en stærkere og mere bæredygtig organisation. Det er en win-win for både mennesker og forretning.

Speak:

Det var Saher Bato fra Salling Group. De er jo en stor virksomhed med mange hænder, som kan bidrage til den her inklusionsindsats. Men hvad gør man, hvis man er en lille eller mellemstore virksomhed, som måske ikke har den samme manpower til at løfte den her opgave?

Anne Brændbyge, seniorkonsulent i Cabi:

Der foregår hver eneste dag inklusion fra kanten i de små og mellemstore virksomheder. Det er faktisk dem, som tager allerflest ind, hvis man kigger på statistikken. Vi har haft besøg af flere forskellige også ganske små virksomheder ude i Grobund. Vi har haft Line fra Plougmand Flowers ude og besøgt de unge og fortælle om, hvordan det er i hendes fine lille blomsterbutik.

For det er nemlig meget forskelligt, hvad er det for en manpower man har. Men det handler egentlig ikke så meget om kræfterne som om lysten til at investere sig i et andet menneske. Fordi rammerne er jo noget anderledes, når det er Line, der står i butikken alene, og så der er en, der kommer og hjælper hende med de opgaver, der skal løses i blomsterbutikken.

Så skal vi også huske på, at det jo ikke bare er at tage udgangspunkt i en diagnose eller en forestilling om, hvordan er man som udsat ung. Det handler jo om at møde det unge menneske, som man er blevet matchet med ud fra den unges kompetencer eller drømme om at arbejde med, nu kunne det jo så være for eksempel blomster. Så det her med at høre den enkelte: "hvad er det, du har brug for, for at kunne komme til at trives i en hverdag her på den her arbejdsplads?" Og være nysgerrig og åben i forhold til det. Og så selvfølgelig også at blive ved med at fastholde den der åbenhed i forhold til, "sig nu endelig til, hvis der er noget, der er behov for at blive rettet til". Man ved jo ikke det hele fra dag et. Det er også noget af det, som de unge har skullet arbejde med - rigtig meget faktisk ude i skoven - der er altså ikke en forestilling om, at du kan løse opgaven fra dag et. Men fordi de har så få erfaringer med det at deltage i arbejdet på en arbejdsplads, så har de en forestilling om, jamen jeg skal jo kunne det. Altså ligesom hvis man har lavet sin lektie godt nok derhjemme, så ved man godt, hvad det vil sige at plusse, når man kommer i skole næste dag. Men sådan er det jo ikke, når man begynder på et nyt arbejde, så skal man lære opgaverne fra nul.

Og det er der altså forståelse for fra arbejdsgiversiden, men nogle gange så har de unge en forestilling om: "jamen jeg er ikke lykkedes, hvis jeg ikke kan det hele på dag to eller dag tre". Så den der løbende afstemning af, "jeg synes faktisk det går, som det skal", eller "hvordan synes du det går, og hvad har du brug for, for at du kommer til at trives?" Det er det, man skal have mere af, end at det er manpower og tid - man skal have lyst til det!

I den her lille blomsterbutik, som vi havde ude, har hun skabt et fuldtidsjob for en, der er i fleksjob, via den her rekruttering fra kanten. Hun havde brug for en, der stod for hendes sociale medier og

kommunikation. Men en så lille virksomhed har jo ikke råd til, eller mulighed for, eller end sige, der er heller ikke behov for, en fuldtidsmedarbejder på den opgave. Det er der jo mange fuldtidsmedarbejdere, der gør ude i Salling Group. Men når vi er i den helt lille skala, jamen så kan det jo være en medarbejder, som kan komme ind og løse en lille delopgave, nogle enkelte timer om ugen, og her får du altså en topengageret medarbejder, en loyal medarbejder, også en, der kan lave en strategi for sit arbejde, og "hvordan vil jeg gerne formidle, hvilken værdi den her blomsterbutik har ud til nogle potentielle kunder", og så bliver de ligesom hovedvejen for den person, der får den her opgave.

Så det er det, de får. Og så har de en opgave, der matcher en, der kan arbejde på få timer, fordi det er det, økonomien er til, og det er det, virksomhedens drift er til. Så på den her måde, så får de mulighed for at opskalere og hive nogle kræfter ind, som de ikke selv har, eller få løst nogle opgaver, som de ikke selv har tid og ressourcer til at få løst. Så på den måde så understøtter det væksten men på en måde, så de små også kan være med.

Speak:

Hvad vil dit råd til SMV'er være, der gerne vil være med til at skabe en mere inkluderende arbejdsplads?

Anne Brændbyge, seniorkonsulent i Cabi:

Alle kan ikke alt, men alle kan noget! Der hvor jeg oplever, at virksomheder lykkes bedst, det er, når de har sagt, "det her vil vi rigtig gerne blive bedre til". Og så at de får klarhed over, hvad er det for nogle opgaver hos dem, hvor de tænker, det vil være meningsfuldt at tage de her opgaver ud af den her sammenhæng - og så få en ny en ind til at kunne løse det her. Og så må det jo meget gerne være, når man rekrutterer fra kanten, nogle opgaver, som ikke er på fuld tid, men måske bare endda nogle få timer om ugen, så der er en fra kanten, der kan få mulighed for at komme ind og lige så stille opøve nogle færdigheder i at løse den her opgave. Så rigtig meget af det handler om, at du skal have lysten. Du skal række ud, og så selvfølgelig tage imod al den hjælp, som man kan få fra jobcentrene ind i at kunne lykkes. Og gerne have jobcentret med i forhold til at kunne lave det her match til den enkelte, så der er en sammenhæng imellem det, I laver, og de forudsætninger som den her ledige har muligheder for at kunne løse. Og så tag den derfra, vær nysgerrig på, hvad er det for et menneske, vi får ind her. Hvordan kan vi spille hinanden gode? Det vil være mit allerbedste råd.

Speak:

Det var alt, hvad vi nåede i denne podcast. Håber, du har fundet god inspiration til, hvordan du styrker din forretning gennem socialt ansvar. Podcasten er produceret som en del af projektet Grobund til fremtiden, som er støttet af det Obelske Familiefond. Projektet er blevet til i samarbejde mellem Aarhus Kommune, Naturfællesskaber, Psykologhuset Relief og Cabi.

Husk at du altid kan ringe til Cabi på 8612 8855, hvis du er interesseret i socialt bæredygtig rekruttering, fastholdelse af medarbejdere eller forebyggelse af sygefravær.

Tak fordi du lyttede med. Jeg håber, vi lyttes ved.