

Sådan fik Sihm Højtryk A/S vigtig arbejdskraft

Du lytter til Arbejdsplads til flere, en podcast produceret af videnshuset Cabi til dig, der gerne vil skabe en stærk forretning gennem socialt ansvar. Jeg er din vært, Esben Rasmussen. Velkommen til og "god lytter".

"Der er ingen tvivl om, at det at vi har taget en fleksjobber ind på et begrænset timeantal godt nok gør, at vi får frigivet noget kapacitet nogle andre steder i organisationen. At det ikke er en opgave, som bliver pålagt en anden oven i nogle andre opgaver."

Stemmen, du hørte her, tilhører Pia Nørby, der er kvalitetschef ved virksomheden Sihm Højtryk i Esbjerg.

Hos Sihm Højtryk har de opnået konkrete forretningsfordele ved at rekruttere en medarbejder med nedsat arbejdsevne til at løse en opgave, der ellers lå på Pias bord. Forudsætningen for, at denne her succesfulde ansættelse kunne komme i stand var, at de begyndte at se deres opgaveløsning på en helt ny måde, nemlig ved at rekruttere til opgaver frem for stillinger. Og det er netop det, denne podcast skal handle om. Altså, hvilke fordele der kan være for ledelsen af en virksomhed i at tænke i opgaver frem for stillinger.

Vi vender tilbage til Sihm Højtryk senere for at høre deres historie. Men før vi gør det, så vil jeg lige byde velkommen til dig, Carsten Lunden.

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Tak.

Speak:

Du er seniorkonsulent her i Cabi. Du er her i studiet sammen med mig for at fortælle om de forretningsmæssige fordele, der kan være ved at kigge på opgaver frem for stillinger, når man rekrutterer.

Vil du starte med at ridse op for os: Hvad er essensen i opgavetilgangen, når vi taler om rekruttering i en virksomhed?

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Jo, det der er essensen i forhold til den her opgavetilgang, det er sådan set, at vi hjælper virksomhederne til systematisk at nedbryde de eventuelle opgaver, de har i virksomheden til nogle helt konkrete, håndterbare størrelser. Sådan at man kan finde ud af, om man kan rekruttere ind til en lille opgave i stedet for en hel stilling.

Det kan for eksempel hjælpe her i en tid, hvor ledigheden er så lille som den er, og der er gang i hjulene på arbejdsmarkedet. Så kan det være svært at skaffe den nødvendige arbejdskraft, som virksomheden skal have. Men ved at gå ind og se på de konkrete opgaver, der er i en virksomhed, og hvad det er for nogle opgaver, de medarbejdere, man har i forvejen, de løser? Måske kan man tydeliggøre nogle af de opgaver, som elektrikere i dag løser, men som ikke nødvendigvis kræver elektrikerfaglige kompetencer. Disse opgaver kunne i stedet varetages af andre faggrupper –

eksempelvis personer fra kanten af arbejdsmarkedet – som kan træde ind og løse de mere konkrete og praktiske opgaver.

Speak:

Kan du give et par eksempler på, hvordan sådan nogle opgaver kan se ud?

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Ja, det kan være nogle helt konkrete opgaver. Hvis man er elektriker, skal man fx samle sådan nogle indmuringsdåser. Det behøver man ikke stå og gøre ude på en arbejdsplads. Det kan man fx gøre hjemme på værkstedet, så man har det med ud. Det gør det nemmere for elektrikerne at løse deres opgaver derude.

Et andet eksempel kan være, at man efter at være ude på en byggeplads og kommer hjem og skal sortere affald, som jo er et nyt krav også for virksomheder. Det behøver ikke nødvendigvis hverken være svende eller lærlinge, som skal stå og lave den her sortering af affald i forskellige fraktioner. Det kan jo også være en anden person, som har fået nogle kompetencer i forhold til at kunne sortere, der kan lave det. Og dermed kan både svende og lærlinge stå lidt længere tid ude på byggepladsen og løse de konkrete opgaver, der er derude. Og dermed får man mere ud af de faglige medarbejdere, man har.

Speak:

Jamen tak for det, Carsten. Så er vi jo godt i gang. Lad os vende tilbage til Sihm Højtryk og høre deres historie om, hvordan de lykkes med at rekruttere gennem opgavetilgangen, og hvilken værdi det har skabt for dem.

Pia Nørby, kvalitetschef hos Sihm Højtryk A/S:

Vi er en virksomhed, som sælger højtryk til professionel brug, det vil sige højtryk til nedvaskning på byggepladser, betonspuling, overfladerens af diverse overflader. Vi er en virksomhed med 16 medarbejdere, og vi har alle funktioner.

Vi har salg, marketing, bogholderi, udvikling, indkøb og et serviceværksted. Hos Sihm Højtryk betjener man sjældent én funktion, men flere forskellige, i det vi ikke er helt så mange som i mange andre virksomheder. Så hvis man er ansat hos Sihm Højtryk, så har man en meget foranderlig hverdag.

For år tilbage, så begyndte vi at få nogle krav eller ønsker fra nogle af vores kunder, specielt større multinationale virksomheder, som ønskede, at vi skulle besvare nogle spørgsmål i forhold til vores ageren i verden, og hvilke aftryk vores produkter satte på vores jord. Det, som senere hen er blevet identificeret som ESG. Det har vi brugt lang tid på at få identificeret, hvordan vi som virksomhed skulle forholde os til, hvad vi skulle rapportere på, og selvfølgelig også hvad vores aftryk var. Der er ingen tvivl om, at hvis vi ikke leverede de her tal til vores kunder, så kunne vi på lang sigt blive sorteret fra, fordi vi er vigtige i deres rapportering videre i systemet. Så det er en nødvendighed for os at melde ind til vores kunder, hvad vores bidrag er i forhold til deres regnskab. Og vi er bare en lille bitte brik.

Den opgave, som det var at skulle tilvejebringe alle de her data for at opfylde E'et, S'et og G'et i ESG'en, det startede vi på. Og vi kunne godt opfylde nogle af dem forholdsvis nemt, idet de oplysninger allerede lå andre steder i organisationen, f.eks. igennem vores kvalitetsstyringssystem. Men så var der også mere konkrete ting som klimaregnskab, hvor vi skulle ud og finde oplysningerne forskellige steder i organisationen. Det, der så sker, det er jo, at vi opdager, at der er mange timers arbejde i det her. Der er mange oplysninger, der skal findes forskellige steder. En ting er, at man skal definere, hvad der skal i ens rapportering. En anden ting er, at man skal ud og finde de her oplysninger. Og det er oplysninger, som heller ikke er tilgængelige for kvalitetsafdelingen.

Ved et tilfælde falder jeg over et opslag på LinkedIn fra Esbjerg Jobcenter om, at de er ved at opkvalificere nogle fleksjobbere. De er simpelthen ved at introducere dem til ESG og hvilken betydning det har. Og her opstår ideen om, at det kunne være, at det var det, vi skulle have. At det var den måde, vi skulle løse vores ESG-rapportering - ved at få en person ind, som kun havde til opgave at fremskaffe de her informationer - én, som ikke var en del af den daglige drift og dermed heller ikke forstyrret af driftselementerne. Så vi tog fat i jobcentret og havde en lang snak med dem og fik tilsendt nogle CV'er, hvor vi så endte med at finde Birgitte, som er vores nye ESG-medarbejder.

Der er ingen tvivl om, at det, at vi har taget en fleksjobber ind, på et begrænset timeantal godt nok, gør, at vi får frigivet noget kapacitet nogle andre steder i organisationen. At det ikke er en opgave, som bliver pålagt en anden oven i nogle andre opgaver. Vi har, mig og en kollega, siddet fire måneder og prøvet at lave et ESG-regnskab, eller et klimaregnskab, og er ikke kommet i land. For telefonen har ringet, der er kommet folk ind ad døren, og så er vi blevet forstyrret, og der er gået drift i opgaven. Den opgave er vores ESG-medarbejder, vores fleksjobber, kommet ind og har løst på to måneder. Og forskellen er, at hun ikke bliver forstyrret, for hun er her for at løse den opgave. Hun bliver ikke forstyrret af telefonen eller andre driftsmæssige ting. Og så kan det godt være, at hun kun er her to gange to timer i ugen. Men i de to timer, der er hun effektiv på opgaven.

For os som virksomhed kræver det at have en fleksjobber, at man tager sig tiden. Tager sig tiden til at sætte dem ordentligt ind i opgaven. Eventuelt også fortælle dem, hvorfor det er vigtigt, at den her opgave bliver udført. Men det er også vigtigt at forstå, at selvom jeg siger, at man skal investere tiden i den fleksjobber, man eventuelt får ind i sin organisation, så giver det på længere sigt. Så frigør det nogle ressourcer. Så lige så vel som hvis man tager en elev, eller når man får en ny medarbejder ind, så skal man investere i den medarbejder, man får - lige så vel skal man investere i en fleksjobber. Men der er jo ikke nogen forskel, i hvert fald når vi snakker på den administrative del, som her med vores ESG-medarbejdere. Det er de samme ting, det er de samme ting, man skal igennem. Hvor kan du lægge madpakken? Og her er din plads. Der er ingen forskel i min verden.

Speak:

Jamen Carsten, det var jo Sihm Højtryk's historie. Hvad tænker du om den måde, Sihm Højtryk bruger opgavetilgangen på? Hvad er det, du særligt bemærker, de gør rigtigt?

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Som Pia så fint beskriver, står virksomheder i dag over for en travl hverdag, hvor der er fuld aktivitet på alle fronter. Det kan derfor være svært at frigøre tid fra den daglige drift til at håndtere de

ekstra opgaver, der også opstår – eksempelvis nye krav om ESG-rapportering. I en mindre virksomhed som Sihm Højtryk kan det virke uoverskueligt at skulle ansætte en ny medarbejder udelukkende til at udarbejde et ESG-regnskab. Her opstår behovet for at tænke i alternative løsninger: Kan nogle af de konkrete opgaver løses af personer, som ikke er en del af den daglige produktion, og som kan fokusere målrettet på netop disse opgaver – også selvom der ikke er tale om en fuld-tidsstilling? Det er netop kernen i denne opgavetilgang

Speak:

Nu fandt Sihm Højtryk jo en måde at bruge den her opgavetilgang på. Hvad for nogle andre virksomheder kunne den her måde at tænke i opgaver være relevant for?

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Der er ingen grænser. Det er relevant for alle virksomheder.

Alle virksomheder har opgaver, som ofte bliver nedprioriteret – medmindre ugen har to torsdage. Det betyder, at kvalificerede medarbejdere, lige fra ledere til faglærte, nogle gange ender med at bruge tid på opgaver, der ligger uden for deres kernefunktioner. Ved at arbejde systematisk med en opgavetilgang, hvor man kortlægger og nedbryder de funktioner, der løses i hverdagen, kan man identificere opgaver, som potentielt kan varetages af andre. Hvis man samtidig kan tidsestimere og konkretisere disse opgaver, skaber man mulighed for at frigive ressourcer. Det giver medarbejderne bedre mulighed for at fokusere på de opgaver, der skaber mest værdi for virksomheden – mens andre kan bidrage med værdi ved at overtage de opgaver, der bliver frigivet, eksempelvis fra en faglært medarbejder.

Speak:

Sihm Højtryk er jo en case, der stammer fra et projekt, vi har kørt her i Cabi over et stykke tid, der hedder Grøn Omstilling – En nøglebrik til social inklusion.

Kan du fortælle lidt om, hvad projektet handler om, og måske komme med et par eksempler fra projektet, som arbejder med den her opgavetilgang?

Carsten Lunden, Seniorkonsulent i Cabi:

Jo, projektet handler i al sin enkelhed om at hjælpe danske virksomheder til at komme ombord i den grønne omstilling. Og den grønne omstilling, den kræver arbejdskraft. Det er sådan, at vi jo som sagt er i en situation, hvor der er rigtig mange mennesker ude og arbejde. Der er over 3 millioner ude på arbejdsmarkedet i dag. Det er ikke til at skaffe yderligere medarbejdere, men den grønne omstilling vil kræve yderligere arbejdskraft. Så hvad gør man i sådan en situation? Ja, så er det med at se på, hvor har vi noget resterhvervsevne? Og der er en masse mennesker, der står udenfor arbejdsmarkedet i dag, som sagtens kan løse nogle konkrete opgaver, men ikke nødvendigvis i 37 timer. Så det projektet går ud på, er jo netop det her med opgavetilgangen at gå ud og identificere konkrete grønne opgaver hos små og mellemstore danske virksomheder for derefter at finde ud af, om nogle af de opgaver kan løses af nogle af de personer, der står udenfor arbejdsmarkedet, og dermed give dem plads, sådan så virksomhederne kan vækste og få mere arbejdskraft ind i en tid, hvor det ikke ellers kan være vanskeligt.

Speak:

Ja. Kan du komme med nogle eksempler fra projektet?

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Ja, det kan jeg. Et af eksemplerne er for eksempel en virksomhed, der hedder Agufungi, som arbejder med staldinventar. De modtager en del af deres produkter ude fra Asien. Og tidligere var det sådan, at hvis der var fejl med de containere, de fik hjem fra nogle af de produkter her, så lukkede man i princippet containerdøren og sendte det retur. Det vil sige, at der var en hel del CO2-forbrug forbundet ved at sende sådan en container frem og tilbage. Ved at ansætte nogle personer til at have en helt konkret opgave med at gennemgå de her varer og eventuelt lave nogle små reparationer på de ting, som der ikke var, som de skulle være, ja, så slipper de for at sende denne her container tilbage, plus at vi jo selvfølgelig også får en lang bedre forretning ved, at du har produkterne i virksomheden frem for, at de nu er ude på et skib. Bare som ét eksempel. Og samtidig så har de virksomheder faktisk antaget en ekstra, som laver nogle kontrolvejninger - fordi når ting kommer udenfor EU, så er der også forbundet nogle CO2-afgifter i forhold til det her.

Speak:

Det var et eksempel. Og er det så en fleksjobber, eller hvordan er de her ansættelser strikket sammen?

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Ja, det kan det være. Altså det, der har været nøglen i hele det her, er jo sådan set bare at ansætte personer fra kanten arbejdsmarked, og med fokus for, at de skal ind i lønnede timer. Nogle af dem er kommet ind i fleksjob, men faktisk har det vist sig, at ved den her tilgang, der er en hel del kommet i ordinær beskæftigelse. Altså det med at have den her tilgang, hjælper faktisk folk fra kanten af arbejdsmarked også ind i ordinære stillinger. Så det er jo bare en positiv sidegevinst i forhold til det.

Speak:

Super, og du var jo ved at nævne et andet eksempel.

Carsten Lunden, Seniorkonsulent i Cabi:

Ja, altså jeg kunne tage flere op, men et andet eksempel er en limtræsproducent, der ligger oppe i Vinderup, der hedder VTI. De har tidligere haft lidt udfordringer med måske ikke helt at have styr på et reservedelslager, som gjorde, at når nogle af deres maskiner gik i stykker, så var det måske vanskeligt at finde den konkrete reservedel. Og så ringer man jo til en leverandør for at få den her konkrete reservedel bragt op. Det giver noget produktionsnedgang, plus at en enkelt del skal køres op til virksomheden. Og det handlede jo om, at den her opgave nok ikke helt krævede en hel stilling at få styr på sådan en reservedelslager, så det var ikke noget, der måske lige var helt "top of mind". Men ved at have den her tilgang, ved at få nogen ind, der så har styr på det her, jamen så betyder det jo nu, at nu har de ikke længere produktionsnedgang, fordi de har tingene på lager, sådan så de kan holde produktionen kørende den vej igennem. Så det kunne være et andet eksempel.

Endnu et eksempel er en virksomhed, som ligger i Hedensted som hedder Pestibus. De havde brug for at få lavet en bæredygtighedsrapportering. Altså de gik jo og lavede masser af gode ting, men

havde ikke nødvendigvis formået at få det synliggjort over for andre. Så det med at få nogen ind, der så var i stand til at lave en bæredygtighedsrapport for dem, faktisk med brug af AI, igen en person, som ellers har stået uden for arbejdsmarkedet, jamen det gjorde, at de faktisk er begyndt at vinde opgaver i et andet omfang, fordi de kan dokumentere de her elementer, og det er også noget, der betyder noget, når man er ude og vinde forskellige opgaver. Så de har faktisk vækstet i deres øvrige antal af medarbejdere. Så det var bare endnu et eksempel.

Speak:

Så der kan både blive løst opgaver, som har en lavpraktisk karakter, men så kan der også være nogle opgaver, som har en mere dokumentations-/ papirarbejde karakter. Så det er en bred palette af opgaver, der kan løses af de her borgere.

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Det er fuldstændig rigtigt. Der er helt konkret fra håndens arbejde og op til andre typer af jobfunktioner. Der er ikke nogen grænser for, hvad der er skabt af forskellige ting og sager. Den overordnede fortælling i det her er, at det er noget, der på en eller anden måde medfører, at virksomheden flytter mere ind i den grønne omstilling, og at de har haft brug for noget arbejdskraft til det, og det har de fået.

Speak:

Hvis der nu sidder nogen derude og lytter til den her podcast, som tænker, det her vil jeg simpelt hen prøve at kræfter med, den her opgavetilgang, hvad vil du så råde dem til?

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Simpelthen med bare at komme i gang. Man kan for eksempel gå ind på vores hjemmeside, og så kan man hente det her opgaveværktøj, som har været nøglen i projekt Grøn Omstilling, som hjælper med at give et hurtigt overblik over, hvilke konkrete opgaver kan jeg skrive ned, at jeg har i min konkrete virksomhed eller i min afdeling? Få noteret ned: hvor mange timer antager jeg, det her tager om ugen. Er det noget, der kræver intern oplæring? Kræver det faglige kompetencer? Eller kræver det måske ikke noget af den slags? Og så begynder man at få et overblik over, om man har en eller flere opgaver. Og de virksomheder, som er blevet præsenteret for det opgaveværktøj, de liner lynhurtigt en hel række opgaver op, når man begynder at have det her take. Med det i hånden kan man tage fat i eksempelvis den kommunale beskæftigelsesindsats, og den vej igennem få hjælp til at finde nogle konkrete kandidater, som kan matche de behov, som man har linet op.

Man kan også tage udgangspunkt i en kontakt til den kommunale beskæftigelsesindsats og få dem til at hjælpe med at afklare de her ting for en, så man kan få mulighed for at finde nogle konkrete kandidater, der matcher det behov, man har.

Speak:

Hvad nu, hvis man sidder derude og er i tvivl om, om man er gearret til som virksomhed at tage imod borgere fra kanten af arbejdsmarkedet? Hvilke råd kan du give der?

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Altså det, som vi har oplevet i projekt Grøn Omstilling, det er faktisk, at vi tager udgangspunkt i

virksomhedens behov. Hvad er det for nogle konkrete opgaver, jeg skal have løst? Og man så finder en konkret kandidat, der matcher det, så fylder udfordringerne ikke nødvendigvis så meget, som vi kan opleve i andre sammenhænge. Det betyder ikke, at der ikke er udfordringer. Det kan der jo være med alle mennesker. Igen, her er det jo en mulighed for, at man kan få hjælp fra den kommunale beskæftigelsesindsats med de forskellige eventuelle støtteordninger eller andet, der kan være til stede. Man kan også gå ind på Cabis hjemmeside og finde forskellige konkrete råd og vejledning til, hvordan man håndterer ansættelser. Hvad skal man være opmærksom på, når man onboarder medarbejdere? Men den helt overordnede tilgang har sådan set været, at når man tager udgangspunkt i virksomhedens konkrete behov og de opgaver, de har fundet frem til, jamen så er det også nemmere at flytte ind i det, uanset hvem man er. Og så fylder ens udfordring måske lidt mindre, fordi man kan jo klare det arbejde, som man nu er blevet stillet i udsigt.

Speak:

Er der nogle måder, hvorpå man kan indrette sin arbejdsplads på, for ligesom at kunne tage godt imod borgere fra kanten af arbejdsmarkedet?

Carsten Lunden, seniorkonsulent i Cabi:

Det er der naturligvis. Altså ligesom det gælder i mange andre sammenhænge, så er det jo altid godt at have en god ven på arbejdspladsen. Altså en mentor eller en kontaktperson. En, som har et ekstra godt øje for den her nye medarbejder, der kommer ind. Og det kan jo også være helt almindeligt, at man har det på en arbejdsplads, når der kommer en ny medarbejder. Man har en, som lige hjælper en godt til rette. Men det er jo klart, at er det en, der har været uden for arbejdsmarkedet, så er der måske behov for, at man er ekstra opmærksom på, om man har den fornødne støtte og det ekstra øje på, at vedkommende også lander rigtig godt i virksomheden. For hvis man gør det, som Pias eksempel også illustrerer fra Sihtm Højtryk, så får man jo en fuldgod medarbejder, som går ind og løser en konkret opgave, og som vil være et aktivt for virksomheden i årene fremover.

Speak:

Tak for det, Carsten. Og med de kloge ord, så håber jeg i hvert fald, at alle jer lyttere derude er blevet inspireret til at tage et grundigt kig ned i jeres virksomheders maskinrum, for at se, om der måske kunne gemme sig nogle opgaver, der kan løses af en borger fra kanten og arbejdsmarkedet.

Hvis I har brug for tips og råd til, hvordan I kan komme i gang med den her opgavetilgang, så kan I finde det opgaveværktøj, som Carsten nævnte tidligere, inde på Cabis hjemmeside, cabiweb.dk, under Tilbud og værktøjer.

Og I kan også kontakte os her i Cabi på telefon 8612 8855 eller på cabi@cabiweb.dk. Det kan I naturligvis også gøre, hvis I i al almindelighed er interesseret i socialt bæredygtig rekruttering, fastholdelse af medarbejdere eller forebyggelse af sygefravær. Vi er altid klar til at hjælpe med den slags ting.

Jobeksemplerne I hørte om i denne podcast stammer fra Cabis projekt Grøn Omstilling, en nøglebrik til social inklusion. Projektet er støttet af EU og Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

Tusind tak til Sihm Højtryk for at medvirke i podcasten, og også tak til dig, Carsten, fordi du kom herind i studiet og øste ud af din viden. Til slut så er der bare at sige, at hvis du ikke allerede har gjort det, så husk at gå ind og abonnere på Arbejdsplads til Flere, der hvor du plejer at lytte til podcasts. Og ellers, så vil jeg bare sige tak for denne gang og på genhør.