



cabi
PLADS TIL FLERE
I ARBEJDE

Grøn omstilling og flere i arbejde

Mød seks virksomheder, der løser grønne opgaver og samtidig skaber job til mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet.

Salling Autogenbrug ■ Effection ■ Sinatur Hotel & Konference
Hustømrerne ■ Anlægsgartner Gottlieb ■ Møbelcirklen

Indholdsfortegnelse

Forord	1
Rekruttering fra kanten: Tænk i opgaver fremfor stillinger	2
Sådan kan de grønne opgaver se ud	4
Hvilke mennesker er "på kanten af arbejdsmarkedet"?	6
Case 1: Salling Autogenbrug	8
Case 2: Effection	10
Case 3: Sinatur Hotel & Konference	12
Case 4: Hustømmerne	14
Case 5: Anlægsgartner Gottlieb	16
Case 6: Møbelcirklen Randers	18
Værktøj til at afdække grønne opgaver	20

Udgivet af Cabi
Åboulevarden 70, 3
8000 Aarhus C
tlf. 8612 8855
www.cabiweb.dk

Udgivet december 2023
1. udgave
ISBN: 978-87-91442-43-8

cabi
PLADS TIL FLERE
I ARBEJDE



Nye grønne jobs kan besættes af mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet

I de senere år er der for alvor kommet tryk på den grønne omstilling i Danmark, og vores hjemlige klimaambitioner er tårnhøje. Der skabes masser af arbejdspladser i kølvandet på denne udvikling. Det forventes, at virksomheder, der på den ene eller anden måde er involveret i at gøre samfundet grønnere, vil efterspørge flere end 95.000 nye årsværk i perioden frem til 2035.

Danske virksomheder mangler samtidig arbejdskraft. Mandskabsmanglen rammer bredt hen over en række brancher og kommer til at vare ved langt ind i fremtiden. Det er derfor nødvendigt at udvide arbejdsstyrken, og det stiller krav til virksomhedernes rekrutteringsstrategier.

Mange jobs inden for den grønne omstilling kræver højtuddannet, faglært eller specialiseret arbejdskraft, men cirka 25 % af alle grønne opgaver kan sagtens udføres af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet. Mennesker i denne gruppe kan dog sjældent holde til at arbejde fuld tid. Øvelsen er derfor, at virksomhederne skiller de enkelte grønne opgaver ad og fordeler dem på flere deltidstillinger, der matcher den arbejdskapacitet, mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet har - og på den måde kan virksomhederne løse en del rekrutteringsudfordringer.

ESG-dagsordenen fylder også mere og mere

Et af de vigtigste punkter på ledelsesgangene i de kommende år bliver arbejdet med ESG (Environmental, Social and Governance). I takt med en skarpere regulering fra EU får ESG en grundlæggende betydning for en virksomheds relevans på den lange bane.

Fremover skal en række af landets største virksomheder samt pengeinstitutter, realkreditinstitutter og forsikrings-selskaber gennem ESG-rapporter dokumentere, hvordan de arbejder med bæredygtighed inden for områderne miljø, mennesker og ledelse.

Selvom din virksomhed ikke direkte omfattes af reglerne om ESG-rapportering, kan I godt forvente, at I - hvis I befinder jer i en større virksomheds leverandørkæde - kan blive bedt om at dokumentere, hvorvidt I driver en bæredygtig forretning. ESG-data bliver helt sikkert også et parameter, som investorer og banker vil skele til, hvis de overvejer at investere i din virksomhed.

ESG er derfor ikke længere en dagsorden, virksomheden kun vælger til, hvis man synes, det er en god idé. Det bliver en helt naturlig del af det at drive en forretning uanset virksomhedens størrelse. Og her er evnen til at vise socialt ansvar et vigtigt element. For når I rekrutterer fra kanten af arbejdsmarkedet, viser I, at jeres virksomhed har fokus på S'et i ESG.

Find inspiration til social bæredygtighed

Nu tænker du måske, at det er en stor opgave at komme i gang med at rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet? Det behøver det ikke at være.

I denne publikation kan du finde inspiration til, hvordan din virksomhed kobler opgaver afledt af den grønne omstilling sammen med inklusion af mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet. Du kan også møde seks virksomheder fra vidt forskellige brancher, der alle er lykkedes med opgaven. Endelig får du et gratis opgaveværktøj, som I kan bruge til at finde frem til, hvilke opgaver i jeres virksomhed der kan løses af mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

God fornøjelse!



Rekruttering fra kanten: Tænk i opgaver fremfor stillinger

Den grønne omstilling skaber aktivitet, produktion og nye opgaver i mange forskellige erhverv. En stor del af de grønne opgaver løses af faglært arbejdskraft, men netop faglærte og specialister er en mangelvare i mange brancher. Derfor bør landets virksomheder udvide deres rekrutteringsstrategier og søge nye medarbejdere blandt de grupper, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet.

Udviklingen mod et grønnere og mere bæredygtigt samfund har igennem de senere år været med til at fylde ordrebøgerne i flere brancher. Bagsiden af medaljen er, at mange af landets grønne virksomheder ikke kan skaffe den nødvendige arbejdskraft og derfor må takke nej til opgaver.

Som arbejdsgiver inden for den grønne omstilling er det derfor tid til at tænke alternativt og se på din arbejdsstyrke med andre øjne. Når din virksomhed fremover mangler arbejdskraft, kan I med fordel tænke i at rekruttere til specifikke opgaver fremfor til hele stillinger.

Fjern rutineopgaver fra den faglærte

I mange brancher, der leverer ind i den grønne omstilling, løser de mest eftertragtede medarbejdere også opgaver, der uden den store oplæring sagtens kan løses af mennesker, der ikke har faglærte kompetencer, eller hvor kvalifikationerne er forældede. Udfordringen er, at relevante opgaver ikke selv finder vej til mennesker på kanten

af arbejdsmarkedet. Det kræver lidt forarbejde, samt at din virksomhed genovervejer jeres opgaveopløsning.

Øvelsen er at få konkretiseret, hvilke opgaver der er tale om, og så få dem fjernet fra mængden af opgaver, der løses af jeres faglærte medarbejdere. På den måde får jeres faglærte frigivet værdifuld arbejdstid til de kerneopgaver, der rent faktisk kræver et svendebrev.

Hvis din virksomhed skal lykkes med den øvelse, kræver det et tilbunds gående eftersyn af de enkelte delelementer af den faglærtes arbejdsdag. Her kan I med fordel bruge det opgaveværktøj, der findes på side 20 og 21 i denne casesamling. Når I er færdige med denne øvelse, vil I formentlig opdage, at I let kan finde opgaver, der efter kort tids oplæring kan overdrages til mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet.

Jobcentret som sparringspartner

Når I har identificeret de relevante opgaver, kan næste skridt være en henvendelse til det lokale jobcenter. Kommunen er hver eneste dag i kontakt med mennesker, der brændende ønsker sig et arbejde, men som kan have brug for de rette opgaver eller støtte og vejledning for at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet.

Udover at skabe kontakt til nye, potentielle medarbejdere vil kommunens job- og virksomhedskonsulenter også kunne rådgive jer undervejs og hjælpe jer med at navigere i regler, ordninger og støttemuligheder på området.

En anden mulighed er at indgå et partnerskab med en af de efterhånden ganske mange socialøkonomiske virksomheder, der har specialiseret sig i opgaver, der udspringer af den grønne omstilling.

Hvis din virksomhed fx skal have indsamlet og afhentet

overskudspap eller have ryddet op og fjernet affald på byggepladsen, er der sikkert en socialøkonomisk eller lignende type virksomhed i nærområdet, som kan løse opgaven. Og ved at entrere med dem er jeres virksomhed både med til at sætte bæredygtighed på dagsordenen og skabe plads på arbejdsmarkedet til personer fra kanten.

Bring gerne opkvalificering i spil

Når din virksomhed giver plads til mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet, kan I også opleve, at en ufaglært ansættelse kan være startskuddet til, at den nye medarbejder får lyst til at give sig i kast med yderligere opkvalificering eller uddannelse.

Der findes mange korte opkvalificeringsforløb, fx i AMU-regi, hvor dem, der gennem et ufaglært arbejde har fået smag for et bestemt fag, hurtigt kan bringe sig i spil til andre jobs, der kræver særlige faglige kompetencer eller certifikater.



Sådan kan de grønne opgaver se ud

I disse år opstår der nye jobåbninger og opgaver i kølvandet på den grønne omstilling. Mange af dem vil kunne udføres af ledig arbejdskraft.

Mange af landets virksomheder, offentlige som private, får konstant nye arbejdsopgaver, der knytter sig til den grønne omstilling. Det vil sige opgaver, der på den ene eller anden måde bidrager til at mindske effekten af klimaforandringer, beskytte vores miljø og reducere forbruget af naturressourcer.

Det stigende globale fokus på bæredygtig produktion medvirker også til at skabe helt nye virksomheder, der arbejder med ressourcebesparende aktiviteter eller genbrug og genanvendelse af restprodukter som fx træ, metal, plast eller byggematerialer.

Udviklingen skaber først og fremmest en øget efterspørgsel på faglært arbejdskraft. Med de mange højt specialiserede opgaver følger imidlertid også mange relaterede opgaver med lave kompetencemæssige forudsætninger, som kan være relevante for ledige fra kanten af arbejdsmarkedet.

Her er en liste med eksempler på grønne opgaver

1. Backup til grønne fagspecialister

Faglærte som fx elektrikere, smede og VVS'ere er i dag meget eftertragtede medarbejdere for mange virksomheder inden for den grønne omstilling. Det samme gælder erfarne ufaglærte med specialiserede kompetencer og en række ingeniørprofiler.

Ledige fra kanten af arbejdsmarkedet kan være back-up for virksomhedens mest eftertragtede medarbejdere, som dermed får frigivet værdifuld arbejdstid.

Opgaver, som personer fra kanten af arbejdsmarkedet kan løse, er:

- Ufaglærte opgaver – fx som arbejdsmand/kvinde inden for jord- og beton, jern- og metal, kabel, byggeri, asfalt etc.
- Forberede dele til eller af faglærte opgaver – fx klargøring af stikkontakter til opsætning af elektriker ifm. typehusproduktion.
- Diverse småopgaver, fx at klargøre værktøj og varevogne for fagspecialister som elektrikere, vvs'ere eller tømrere.

2. Affaldshåndtering

60 % af alle danske virksomheder har i dag politikker om at reducere brugen af materialer og affaldsmængder.

Mange af de jobfunktioner, der knytter sig til det, passer godt til nogle af dem, der er tilbage i ledighedskøen.

Det er opgaver som håndtering og sortering af en virksomheds eget affald og restprodukter, fx

- På byggepladsen og ved nedbrydning
- I detail- og engrosbutikker
- På sygehuse og klinikker
- På hoteller, restauranter og kultur- og turistattraktioner
- På fabrikken eller værkstedet
- På kontoret
- Som del af facility service og ejendomsdrift.

3. Genanvendelse af rest- og overskudsprodukter

Registrering, sortering, rensning, klargøring og kvalitetssikring af restprodukter kræver sjældent specifikke faglige kompetencer.

Det kan også være opgaver som klargøring af materialer og udtjente/kasserede produkter til genanvendelse eller salg, reparation, service og istandsættelse af produkter til genbrug eller forlænget levetid, fx IT-udstyr, værktøj, cykler, biler, møbler og hårde hvidevarer.

Eksempler:

- Behandling af nedbrydningsaffald og dokumentation ift. miljøkrav
- Afhentning, håndtering, registrering og dokumentation af affald fra butikker
- Fjernelse af puds fra brugte mursten og pakke dem til genbrug
- Håndtering, fragt, istandsættelse af genbrugsmøbler
- Reparation og istandsættelse af kasserede cykler
- Reparation og salg af emner indleveret på genbrugspladser
- Tage reservedele og genbrugelige materialer ud af gamle biler
- Indsamling af kaffegrums, brugt madolie, overskudsmad fra caféer og restauranter til brug i produktion af nye fødevarer.

4. Administrative opgaver ifm. virksomhedens bæredygtighedsarbejde

Danske virksomheder skal i stadig stigende grad kunne fortælle, om de lever op til bæredygtigheds- eller miljøkrav, certificeringer, CSR, ESG, LCA og meget andet.

Det giver nye opgaver, når virksomheden eksempelvis skal dokumentere, at den lever op til gældende miljøkrav eller ESG.

Der opstår også nye opgaver i forbindelse med planlægning og optimering af virksomhedens drift, forbrug i bygninger, transport og indkøb.

5. Reduktion af materiale-, energi- eller vandforbrug

Inden for hotel- og restaurationsbranchen og i storkøkkener er der et øget fokus på at anvende ressourcerne på en mere bæredygtig måde. Derfor skal der bruges flere hænder til portionsanretning samt monitorering og registrering med henblik på reduktion af madspild.

Andre ressourcebesparende aktiviteter er vask, service og transport af flerbrugsmaterialer, der erstatter engangsprodukter, fx:

- I køkkener
- På hoteller og turistattraktioner
- På hospitaler og klinikker.

Der opstår også flere "Grøn vicevært-opgaver", fx tænd og sluk-opgaver samt adfærdsnudging.

6. Beskyttelse af biodiversitet

Flere og flere virksomheder har i dag fokus på vedligehold af udendørsarealer uden brug af sprøjtemidler og efter vild med vilje-principper. De opgaver kan med fordel løses af mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet.





Hvem gemmer sig bag betegnelsen ”på kanten af arbejdsmarkedet”?

Hvilke typer af mennesker er det egentlig, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet? Det giver vi dig svaret på her.

At være ”på kanten af arbejdsmarkedet” er som sådan ikke et veldefineret og velafgrænset begreb, men bliver typisk brugt om grupper af mennesker, der har eller har haft et længerevarende afbræk fra arbejdsmarkedet. Og det er værd at holde fast i, at der er tale om mennesker med vidt forskellige baggrunde.

Ofte er der tale om mennesker med udfordringer af enten social, fysisk eller psykisk karakter. Personer, der som udgangspunkt rigtig gerne vil arbejde og være en del af fællesskabet, men som frygter, at de ikke kan leve op til de krav og forventninger, arbejdsmarkedet stiller. For langt de fleste gælder det, at de med den rette støtte sagtens kan tage vejen fra længerevarende ledighed til fast job.

På disse sider giver vi dig et indblik i, hvem der kan gemme sig bag betegnelsen ”på kanten af arbejdsmarkedet”.

Dem med pludseligt nedsat arbejdsevne

Hver eneste dag er der rigtig mange danskere, der rammes af fysisk eller psykisk sygdom eller kommer ud for en ulykke, så deres arbejdsevne påvirkes negativt. Mange af dem har både uddannelse og mange års erfaring fra arbejdsmarkedet med sig i bagagen, men de hændelser, der rammer dem, betyder, at de ikke kan varetage et job på samme måde som tidligere.

Årsagerne til, at en person får nedsat arbejdsevne – enten kortvarigt eller permanent – kan være mange: En dårlig ryg, et smadret knæ, en kræftsygdom, en depression, en angstdiagnose, et stressforløb eller en social deroute på grund af en skilsmisse eller et dødsfald i familien er blot nogle få blandt rigtig mange eksempler.

Dem, der aldrig fandt fodfæste

En anden stor gruppe er dem, der aldrig for alvor har fundet fodfæste på arbejdsmarkedet. Et arbejdsliv er simpelthen ikke blevet en naturlig del af deres tilværelse. Mange fra denne gruppe kæmper i hverdagen med svære sociale udfordringer, ofte i tillæg til helbreds-mæssige skavanker af fysisk eller psykisk karakter.

Personerne fra denne gruppe synes måske at være langt fra arbejdsmarkedet, men en stille og rolig opstart, en støttende hånd i ryggen og de rigtige rammer styrker ofte deres tro på, at de kan varetage et job.

De rodløse unge

På trods af gode konjunkturer er der ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd aktuelt 43.000 unge mellem 15 og 24 år, der hverken er i job eller uddannelse.

Der er tale om en gruppe, der aldrig for alvor er kommet i gang. De har derfor ikke det store kendskab til arbejdsmarkedet og mangler erfaring med, hvad det vil sige at være en del af et arbejdsfællesskab.

Nogle af de unge har ikke færdiggjort grundskolen og kan have vanskeligheder ved at læse og skrive korrekt – og dermed kan et job være det første vigtige skridt mod et mere velfungerende liv.

Dem med sproglige eller kulturelle barrierer

Beskæftigelsen i Danmark er netop nu rekordhøj. En stor del af den fremgang er båret af, at mange flygtninge og indvandrere er kommet i job i de senere år. På trods af den positive udvikling er ledigheden i gruppen dog fortsat højere i sammenligning med etniske danskere.

Sproglige udfordringer sætter ofte en stopper for, at flygtninge og indvandrere kommer i job, da mange virksomheder frygter at skulle bruge for mange ressourcer på at lære dem sproget.

En del fra denne gruppe kan også have kulturelle eller sociale udfordringer. De har måske både faglærte kompetencer og arbejds erfaring med sig fra hjemlandet, men mangler en grundlæggende viden om den kultur, der hersker på det danske arbejdsmarked.

Dem med forældede kompetencer

I disse år er der rigtig mange arbejdsfunktioner, der digitaliseres og automatiseres. Samtidig vinder brugen af kunstig intelligens frem overalt. Det betyder, at nogle arbejdsfunktioner bliver overflødige, og de medarbejdere, der gennem årene har beskæftiget sig med dem, må se deres job forsvinde.

Det efterlader en gruppe i ledighed, fordi deres kompetencer er forældede og ikke modsvarer virksomhedens behov. I denne gruppe kan du også møde seniorer, der på kort tid har set deres faglige kompetencer blive utidssvarende – og derfor er de tvunget til at se på deres arbejdsliv med andre øjne.





Mads Haubo, Lise Haubo Korsgaard og Lasse Haubo

Social ansvarlighed giver kunder hos grønt autogenbrug

Hos Salling Autogenbrug arbejder man ud fra tre forskellige bundlinjer: den bæredygtige, den sociale og den økonomiske. Den strategi skaber plads til medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet og er med til at give nye kunder i butikken.

Når du lever af at sælge reservedele fra udtjente biler til andre biler, er din virksomhed en naturlig bidragsyder til den grønne omstilling og er per definition bæredygtig. Hos Salling Autogenbrug i Skive har ejertrioen taget skridtet videre og udvidet bæredygtighedsbegrebet ganske betragteligt.

Medindehaver Lise Haubo Korsgaard fortæller, at Skive-virksomheden lige nu, så vidt vides, er den eneste i branchen, der helt systematisk udvinder alle restmaterialer fra de biler, den får ind.

”Når en skrotbil har fået fjernet de væsker og batterier, som man skal ifølge loven, er der fortsat en del restmaterialer tilbage i karosseriet. Tidligere røg restmaterialerne med bilen til skrot og endte enten på forbrændingen eller som deponi. Vi har sat os for at nedbringe affaldsprocenten yderligere ved at tage alle restmaterialer, fx glas, plast, skumgummi, airbags, seler og tekstiler, ud af bilen. Så nu sender vi faktisk et helt rent karosseri videre til skrot,” forklarer hun.

De forskellige restmaterialer fra skrotbilerne bliver først sorteret og siden solgt videre til genanvendelse hos forskellige samarbejdspartnere.

”En sele kan fx genanvendes i tekstil- og designindustrien, hvor den kan omdannes til tasker eller et sæde til en stol. Selen kan også bruges til at hænge planter op med på en planteskole. Og skummet fra et autosæde kan granuleres og bruges som fyld i nye sækkestole. Der er simpelthen et hav af måder, hvorpå restmaterialerne kan genanvendes,” forklarer Lise Haubo Korsgaard.

Skabte en plads til Kim

Når en udtjent bil kommer ind i værkstedet og skal strippes for alt, spiller den 29-årige førtidspensionist Kim Østergaard en vigtig rolle. Efter en årrække uden tilknytning til arbejdsmarkedet har han siden sommeren 2022 været ansat som miljøbehandler 20 timer om ugen.

Tidligere var han ansat på et autoværksted, men en dårlig

skulder og et stærkt nedsat syn viste sig at være en dårlig kombination på en arbejdsplads, hvor kunder og biler konstant gik ud og ind gennem værkstedsporten.

”Hos Salling Autogenbrug er der ingen kunder, der står og venter på, at bilen bliver færdig. For den er jo allerede færdig med at køre, når den havner hos os. Så jeg får mulighed for at udføre arbejdet i mit eget tempo. Har jeg en dag, hvor jeg på grund af skuldersmerter ikke kan holde tempoet eller slet ikke kommer på arbejde, møder jeg stor forståelse fra min arbejdsgiver,” siger Kim Østergaard.

Salling Autogenbrug har indrettet Kims arbejdsstation under hensyntagen til hans nedsatte syn.

”Jeg har mit eget værktøjsbord, som ingen andre bruger. Alt det værktøj, jeg skal have fat i, har en fast plads, så jeg altid kan finde det. Det gør, at jeg føler mig tryk ved at være på jobbet.”

Ser på opgaver frem for stillinger

Kim Østergaard er langt fra den eneste ansatte, som virksomheden skal tage et skånehensyn til. Godt en fjerdedel af medarbejderne er ansat på særlige vilkår, fx i fleksjob.

”Når vi har brug for en ny medarbejder, er det sjældent, fordi der fra en ene dag til den anden opstår et behov for en 37-timers ansættelse. Det kan være, at vi fra starten kun har brug for en person 12-15 timer om ugen. I det tilfælde tager vi gerne fat i jobcentret og søger efter den nye medarbejder blandt dem, der af den ene eller anden årsag ikke er i stand til at arbejde fuld tid,” siger Lise Haubo Korsgaard.

En række arbejdsfunktioner hos Salling Autogenbrug kræver faglært personale, men der er også opgaver, der efter en kort oplæring sagtens kan varetages af personer uden faglærte kompetencer.

”Hvis en ansat i fleksjob eller førtidspensionist kan overtage nogle af de praktiske opgaver, som den faglærte mekaniker ellers bruger tid på i løbet af en arbejdsdag, får mekanikeren frigivet værdifuld tid. Derfor tænker vi som regel i opgaver frem for reelle stillinger. Og så er kunsten egentlig bare at få fordelt opgaverne blandt de medarbejdere, der er til rådighed.”

Bundlinjer skal være i balance

At være grøn frontløber inden for autogenbrugsbranchen er et omfattende arbejde, der har indflydelse på flere bundlinjer.

”For os handler det om at skabe balance mellem den økonomiske, den bæredygtige og den sociale bundlinje. I dag tjener vi lidt mindre på en skrotbil end andre autogenbrugere, fordi det er en omfattende proces at tage alle dele ud af bilen. Jeg er dog sikker på, at vores forretningsmodel på sigt bliver den mest bæredygtige,” siger Lise Haubo Korsgaard.

Hun vurderer, at autogenbrugsbranchen på et tidspunkt kommer til at se en lovgivning, hvor det ikke længere er et valg, men et krav, at genanvende alle bilens dele.

”Og til den tid har vi en forretning, som andre autogenbrugere kan spejle sig i,” siger Lise Haubo Korsgaard.

Hun fortæller, at virksomhedens forskellige bæredygtige og sociale initiativer allerede er begyndt at smitte positivt af på den økonomiske bundlinje.

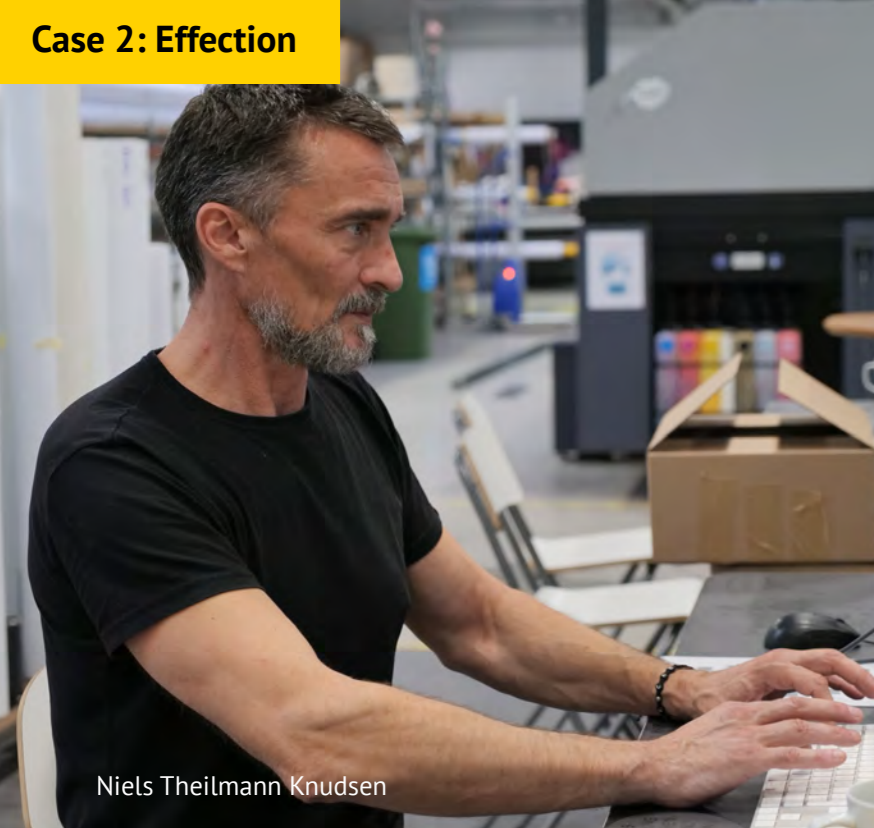
”Vi får flere og flere kunder, der vælger at få skrottet deres bil netop hos os, fordi de har læst om vores grønne profil eller hørt om, hvordan vi arbejder med social bæredygtighed.”

For Kim Østergaard er der også kommet bedre balance i hverdagen, efter at han fik jobbet hos Salling Autogenbrug:

”Jeg bliver rastløs, hvis jeg bare går derhjemme. Så humørbarometret stiger adskillige grader, når jeg skal på arbejde. Mit håb er, at jeg en dag endegyldigt siger farvel til førtidspensionen og i stedet kommer i et fleksjob. Bare arbejdsgiveren fortsat kan hedde Salling Autogenbrug.”

Fakta om Salling Autogenbrug

- Virksomheden blev etableret af Peter Haubo i 1987 i Lindum tæt ved Fur med tilladelse til at have 10 biler til ophug
- Virksomheden ejes i dag af grundlæggerens børn, Lise Haubo Korsgaard, Lasse Haubo og Mads Haubo
- Efter en brand i de eksisterende produktionshaller flyttede virksomheden i 2021 til Herningvej i Skive, hvor man i dag har tilladelse til at have 1580 biler til ophug
- Har 18 ansatte, hvoraf godt en fjerdedel kommer fra kanten af arbejdsmarkedet
- Har vundet flere priser, bl.a. ”Auto Awards Årets Autogenbruger 2019”, Auto Awards Årets Bæredygtighedspris 2022” og ”Skive Kommunes CSR Pris 2022”.



Niels Theilmann Knudsen



Thomas Urban Andersen



En snørklet hjerne giver grønne idéer medvind

Personer med ADHD har ofte en høj grad af idérigdom. Hos kreative virksomheder er denne egenskab særdeles værdsat, og derfor har fleksjobansatte Niels Theilmann Knudsen fundet de perfekte rammer hos brandingvirksomheden Efection.

Det gælder om at holde tungen lige i munden, hvis man indleder en samtale med 53-årige Niels Theilmann Knudsen. For han har virkelig noget på hjerte. Samtidig skubber en ADHD-diagnose med stor kraft bag på hans fortælletrang.

Begejstringen er uhæmmet, når samtalen drejer sig om arbejdspladsen. Og privatlivet. Og – frem for alt – hans idéer. For dem er der nok af. På niende år er han ansat i et fleksjob hos Efection, en brandingvirksomhed lokaliseret i Skejby og Måløv. Her har han fundet sin rolle som sprælsk idémager og primusmotor på projekter.

”Der er måske nogle af mine kolleger, der vil sige, at jeg er for meget. Og jeg ved godt, at jeg hele tiden kører på 130 procent. Men min hjerne arbejder konstant på højtryk, og nogle gange sker der alt for meget på én og samme gang. Det er bare sådan, jeg er, men jeg er heldigvis på en arbejdsplads, der kan rumme det,” siger han.

Fra lagerchef til fleksjobansat

Niels Theilmann Knudsen har i dag balance i sit arbejdsliv, men sådan har det ikke altid været. Som yngre bestred han et job som lagerchef på en plastikfabrik, men verden blev for alvor vendt på hovedet, da han som 29-årig skulle igennem en simpel rygoperation. Noget gik galt, og han forlod hospitalet med en nerveskade på rygmarven, som gjorde ham uarbejdsdygtig i en længere periode.

”Det var nogle hårde år, men jeg fik kæmpet mig tilbage på arbejdsmarkedet. Jeg kunne ikke længere holde til at være på et lager, men via mine kontakter kom jeg ind i den grafiske branche. Jeg fik tilkendt et på 16 timer om ugen, men er igennem årene gået op i tid af flere omgange,” fortæller Niels Theilmann Knudsen, der først som 50-årig blev diagnosticeret med ADHD og dermed fik svar på, hvorfor hans hjerne hele tiden var på overarbejde.

Arbejder med grønne valg

Igennem årene har Niels Theilmann Knudsen siddet med mange forskellige opgaver hos Efection. Hans skrivebord er konstant fyldt med papirlapper og skitser til, hvordan en bestemt arbejdsproces kan effektiviseres, eller hvordan kunstig intelligens kan gøre hverdagen lettere.

”I de senere år har jeg været optaget af forskellige lean-principper. Der er næsten altid en måde, hvorpå vi kan gøre en proces hurtigere eller smartere. Jeg elsker at udfordre status quo,” siger han.

I dag er Niels involveret i projekter lige fra bæredygtighed til optimering af forskellige processer og områder. Og på de områder er der også nok at tage fat på. Lige nu er han i gang med at implementere en klimakalkulator. Med en simpel indtastning kan den give Efections kunder et klart svar på, hvor stort et CO₂-aftryk et givent produkt efterlader.

”Hvis en kunde bestiller et reklamebanner på 40 kvadratmeter, kan vi i øjeblikket tilbyde to løsninger. Det ene banner efterlader et CO₂-aftryk på otte kilo, mens det andet, der har været igennem en grønnere produktions- og transportproces, kun efterlader et aftryk på fire kilo CO₂. Den sidste løsning er godt nok lidt dyrere, men alligevel ser vi flere kunder, der vælger den grønne model.”

Klimakalkulatoren skal med tiden kunne udregne klimaaftrykket på langt de fleste af produkterne i Efections sortiment.

”Målet er, at vores kunder altid har mulighed for at købe vores 'Green Choice', hvor produktet fx er fremstillet af genbrugs- eller pvc-fri materialer.”

ADHD som kompetence

Niels Theilmann Knudsen er langt fra den eneste Efection-medarbejder, der er ansat på særlige vilkår. Produktionsdirektør Thomas Urban Andersen fortæller, at flere af Efections godt 220 ansatte har fysiske eller psykiske udfordringer med i bagagen og derfor arbejder på nedsat tid.

”Vi ser os selv som en virksomhed, der kan rumme alle typer af medarbejdere. Og vi gør meget ud af, at de medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår, ikke føler, at vi kommer dem i en bestemt kasse. De er jo medarbejdere på lige fod med alle andre.”

Når Efection ansætter en person, der har været uden for arbejdsmarkedet i et stykke tid, kan det ifølge Thomas Urban Andersen kræve flere ressourcer end normalt at få ham eller hende godt i gang. Men som regel kun i opstartsfasen.

”Det handler egentlig bare om at tage udgangspunkt i den enkeltes udfordringer. Tag Niels som eksempel. Han kan ikke holde til så mange forskellige påvirkninger i løbet af dagen. Så da han fik sin ADHD-diagnose, indrettede vi hans arbejdsplads på en måde, så han fik mulighed for at få ro omkring sig. Og når bare rammerne er de rigtige, så får vi det bedste ud af hinanden – og Niels' idérigdom og kompetencer får vi godt nok svært ved at finde hos andre,” siger Thomas Urban Andersen.

ESG-dagsordenen fylder mere og mere

Han forklarer, at branchen inden for de seneste ti år har oplevet, at kunderne så småt er begyndt at efterspørge grønne løsninger.

”Den udvikling er i særlig grad accelereret efter corona-tiden. I dag vil forbrugeren have grønne løsninger på alting, og det smitter af på hele leverandørkæden. Så nu er det kort og godt et 'must' for os altid at have et grønt alternativ på hylden,” siger Thomas Urban Andersen.

Hos Efection er bæredygtighed meget andet end blot det, der har med miljøet at gøre. I 2022 lavede man for første gang en bæredygtighedsrapport, der i detaljer beskriver de tiltag, virksomheden har igangsat inden for den stadig mere aktuelle ESG-dagsorden (Environmental, Social and Governance).

”ESG-begrebet er jo noget, alle virksomheder nu skal forholde sig til. Vi føler, at Efection er godt på vej på dét område, for mange af de tiltag, der i dag indgår i en virksomheds ESG-arbejde, har været en naturlig del af vores DNA igennem mange år.”





Lars Vinstrup Jensen

Karriereskift: Fra restaurantchef til autodidakt blomsterdekoratør

Hos Sinatur Hotel & Konference, der driver seks hoteller rundt om i Danmark, handler bæredygtighed ikke kun om miljøet. Personalepleje er mindst lige så vigtigt. Det er 57-årige Lars Vinstrup Jensen et godt eksempel på. Da store rygproblemer gjorde jobbet som restaurantchef umuligt, fandt arbejdsgiveren helt andre, grønne opgaver til ham.

"Hvad er mon egentlig min titel," funderer 57-årige Lars Vinstrup Jensen, mens han stilsikkert sammensætter en blomsterbuket i sit lille værksted på nederste etage ved Skarrildhus Sinatur Hotel- og Konference, der er beliggende i naturskønne omgivelser mellem Herning og Brande.

"Du kan vel kalde mig autodidakt blomsterdekoratør. Det er nok den mest rammende beskrivelse," fortsætter han.

Den titel har han dog ikke altid kunnet smykke sig med. Tidligere varetog han en helt anden jobfunktion på Skarrildhus, hvor han har været ansat i mere end 26 år.

"Tilbage i 1997 startede jeg i et tre-måneders jobtræningsforløb i restauranten her på stedet. Forud for det forløb havde jeg været sygemeldt i en længere periode efter en rygoperation, så jeg startede blødt op. Jeg blev dog virkelig glad for at være her. Tempoet, gæsterne og kollegerne var bare lige mig," forklarer Lars Vinstrup Jensen.

En velvillig arbejdsplads

Jobtræningsforløbet blev hurtigt til et fast job, og efter få års ansættelse endte han som restaurantchef. Men i 2009 skete der et uheld, der gjorde ham uarbejdsdygtig i en længere periode.

"Jeg faldt på et nyvasket gulv og slog min gamle rygskaide op. Det gav en ny sygdom, men efter et stykke tid kom jeg tilbage i et 20-timers fleksjob og kunne fortsætte som restaurantchef."

Med årene gjorde tiltagende smerter i ryggen det imidlertid umuligt at blive i rollen som restaurantchef. Jobbet var simpelthen for hårdt for en krop i konstante smerter.

"På et tidspunkt blev jeg tilbudt en førtidspension, men det forslag takkede jeg pænt nej til. For jeg vil simpelthen

arbejde. Ens verden bliver alt for lille, hvis man bare går derhjemme. Og heldigvis har jeg en arbejdsgiver, der har bakket mig op hele vejen. De har lavet en ny jobfunktion, så der også er plads til mig under hensyntagen til de begrænsninger, jeg har i min arbejdsevne."

Bruger flest "grønne" blomster

I dag er Lars Vinstrup Jensen ansat i et 15-timers fleksjob fordelt over fire arbejdsdage. Selvom han ikke længere er med til at servicere, sætter han fortsat et aftryk på den oplevelse, restaurantens gæster får, når de sætter sig ved bordet. Samtlige blomsterdekorationer på Skarrildhus – og dem er der mange af – er nemlig kreeret i Lars' værksted i underetagen.

"Tilbage i 1980'erne blev jeg uddannet inden for produktudvikling og tøjdesign, og som ung arbejdede jeg også i tekstilbranchen i nogle år. Nogle af de kreative sider, jeg har med fra den tid, bruger jeg i dag til at sammensætte blomsterdekorationer."

Ved indkørslen til Skarrildhus bliver gæsterne mødt af en solcellepark, en vindmølle og en hal med et flisfy, hvor træ fra den omkringliggende skov bruges til at varme conferencecentret op. Hotellet er selvforsynende med energi, og den grønne tankegang smitter også af på den måde, Lars Vinstrup Jensen finder sine materialer på.

"En del af de blomster, jeg bruger til dekorationerne, finder jeg i skoven eller i grøftekanterne omkring Skarrildhus. Og om sommeren tørrer jeg blomster til brug om vinteren. Så vi skal ikke indkøbe helt så mange friske blomster, hvoraf flere er transporteret til Danmark langvejsfra."

Driver hotel på naturens præmisser

Ifølge direktør for Sinatur-kæden, Claus Nielsen, er den CO2-besparende blomsterindsamling en lille, men vigtig udløber af den bæredygtigheds-agenda, hotelkæden satte i værk for godt ti år siden.

"Dengang satte vi os for at tænke bæredygtighed ind i alle facetter af vores forretning. Vi var bl.a. den første hotelkæde i Danmark, der blev Green Key-certificeret," forklarer han.

I dag er bæredygtighed et noget videre begreb end for ti år siden, og det opfattes forskelligt fra person til person. For nogen hænger det sammen med reduktion af plastik i havene, mens det for andre er lig med mindre madspild.

"Derfor taler vi ikke så meget om bæredygtighed længere, men mere om ansvarlighed. Og ansvarlighed for Sinatur er kort og godt at drive hotel på naturens præmisser. Og det går igen i alt, vi foretager os."

En attraktiv arbejdsplads

Sinatur er ejet af Danmarks Lærerforening, og med udgangspunkt i ejerens værdigrundlag har social

ansvarlighed altid været en naturlig del af kædens DNA. Derfor fylder medarbejdere, der på den ene eller anden måde har mødt et bump i tilværelsen, godt op på personalelisterne hos de seks Sinatur-hoteller.

"Hotel- og restaurationsbranchen har generelt manglet arbejdskraft i nogle år, så vigtigheden af at rekruttere med socialt ansvarlige briller på er kun blevet tydeligere. Når vi rekrutterer og fastholder mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet, er det både for at leve op til vores egen strategi og for at sikre driften," siger Claus Nielsen.

Han forklarer, at diversiteten er med til at skabe stærke arbejdsfællesskaber.

"Når vores medarbejdere sidder ved frokostbordet og hygger sig med kollegerne, bliver der ikke skelet til, hvem der er fleksjobansat, førtidspensionist, i jobafklaring eller ansat på ordinære vilkår. Alle er lige, og jeg oplever faktisk en stolthed over at være på en arbejdsplads, der kan rumme alle typer af mennesker."

Ansvarlighed som konkurrenceparameter

Inden for de seneste fem-seks år har Sinatur bevæget sig fra at være en hotelvirksomhed, der arbejder med bæredygtighed, til at være en bæredygtig virksomhed, der arbejder med hotel drift. I 2022 udarbejdede man fx "Sinatur Impact Rapport", der i detaljer beskriver, hvad det reelt betyder at drive hoteller på naturens præmisser.

"Flere af landets største virksomheder er allerede begyndt at efterspørge forskellige ESG-data, når de skal vælge samarbejdspartnere. Og de data kan vi i kraft af Impact-rapporten levere sort på hvidt," siger Claus Nielsen og fortsætter:

"Vi oplever heldigvis, at et stigende antal kunder og leverandører vil med os på rejsen. Så der er ingen tvivl om, at den strategi, vi satte i søen for godt ti år siden, i dag giver os en række forretningsmæssige fordele."



Claus Nielsen



Frederik Sommerdahl Fyllgraf

HUSTØMRERNE

En plettet straffeattest lukker ikke automatisk døren

Et enkelt fejltrin i ungdomsårene kan gøre det uhyggelig svært at finde fodfæste på arbejdsmarkedet senere i livet. Den store tømrervirksomhed Hustømrerne har dog ingen berøringsangst i forhold til tidligere dømte unge og ansætter dem gerne som lærlinge.

En del af landets arbejdsgivere vender som det første tommelfingeren nedad, når en tidligere straffet tropper op med en ansøgning. Dermed bliver den dømtes vej til en normal tilværelse med job, familie og fritidsaktiviteter brolagt med endnu flere forhindringer, og det gør det kun sværere at lægge en kriminel løbebane bag sig.

Men der er undtagelser. Tømrervirksomheden Hustømrerne med afdelinger i Jylland og på Fyn rekrutterer hvert år flere af deres lærlinge blandt unge, som andre arbejdsgivere ellers har afvist efter at have fået stukket en plettet straffeattest i hånden.

Hustømrerne regionschef i Nord, Frederik Sommerdahl Fyllgraf, fortæller, at virksomheden har ret gode erfaringer med netop denne gruppe unge.

”Når vi giver dem chancen, så tager de den. De går til opgaven med stor entusiasme, og mange af dem fortsætter som svende hos os efter endt uddannelse.”

Samme vilkår for alle ansatte

Hustømrerne har igennem en årrække haft et godt samarbejde med organisationen High Five, der assisterer landets private og offentlige virksomheder med at etablere job og uddannelsespladser til unge, der er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet.

”High Five henvender sig til os, når de har en ung, der gerne vil ind i vores branche. Så tager vi en samtale med den unge, hvor vi ser hinanden i øjnene og afstemmer forventninger til samarbejdet. Forud for samtalen har jeg fået en generel information om den unge, så jeg forventer ikke, at den unge fortæller, hvad der står på vedkommendes straffeattest. Bringer de det selv på banen, tager vi en snak om det, og så er den ellers begravet,” siger Frederik Sommerdahl Fyllgraf og fortsætter:

”Ellers gør jeg det blot klart, at der er nogle regler, som vores lærlinge skal overholde. Hvis de er med på det, og jeg fornemmer, at de har lyst og gejst, så får de

en kontrakt på præcis samme vilkår som vores øvrige lærlinge,” siger han.

Kriminel løbebane er fortid

En af tidligere dømte, som High Five har hjulpet i gang hos Hustømrerne, er 30-årige Mike Jensen. Han har en fængselsdom for narkokriminalitet bag sig, men hans gamle ”karrierevej” har han for længst lagt bag sig, og på tredje år nyder han friheden.

”Fængslet var noget af en øjenåbner for mig. Jeg fandt simpelthen ud af, at jeg var nødt til at lægge mit liv radikalt om, når jeg blev løsladt. Mens jeg sad inde, drøftede jeg mine fremtidsmuligheder med en rådgiver fra High Five, og da jeg kom ud, hjalp de mig med at skabe kontakt til Hustømrerne,” forklarer han.

Da Mike Jensen blev løsladt, fik han i første omgang mulighed for at komme i en kortere praktik hos Hustømrerne. Praktikken udviklede sig hurtigt i den rigtige retning og blev senere til en lærlingeplads. I dag er Mike Jensen tre år inde i sin uddannelse, og til sommer kan han se frem til at få sit svendebrev i hånden.

”Min kone har støttet mig hele vejen – også mens jeg sad inde – så min motivation er enkel: Jeg vil bevise over for hende, at jeg kan godt kan skabe et familieliv, hvor det at gå på arbejde er helt normalt.”

Ingen særbehandling

Da Hustømrerne første gang sendte Mike Jensen med et sjak ud på en byggeplads, var beskeden, at han selv kunne vælge, om han ville fortælle kollegerne om sin fortid.

”Jeg skulle jo arbejde side om side med de her folk i lang tid bagefter, så jeg valgte simpelthen at åbne op og fortælle alt med det samme. Min historie var der ingen, der havde problemer med. Og jeg føler bestemt ikke, at nogen har set skævt til mig på grund af min fortid. Snarere tværtimod. Jeg får præcis den samme behandling som de andre lærlinge,” siger Mike Jensen.

Kun ved et enkelt tilfælde har den plettet straffeattest givet ham udfordringer i forhold til jobbet.

”På et tidspunkt skulle mit sjak lave noget renoveringsarbejde inde på politigården i Aalborg. Alle, der skulle være med på det projekt, skulle sikkerhedsgodkendes. Den godkendelse kunne jeg af gode grunde ikke opnå, men det blev der nu ikke gjort noget stort nummer ud af. Jeg blev bare flyttet over på en anden opgave.”

Grønne opgaver kræver flere lærlinge

Som en af de store spillere på markedet har Hustømrerne forskelligartede opgaver fordelt på en serviceafdeling og en entreprenerafdeling. I Aalborg har serviceafdelingen fx mange renoveringsopgaver for områdets boligforeninger. Frederik Sommerdahl Fyllgraf forklarer, at virksomheden i kraft af den grønne omstilling oplever et stigende fokus på at renovere og energioptimere den eksisterende boligmasse frem for at bygge nyt.

”Den grønne omstilling er helt sikkert med til at give os flere opgaver. Lige nu er vi cirka 65 mand i Aalborg-afdelingen, men da vi ser ind i en ordretilgang, forventer jeg, at vi øger vores bemanning med fem-ti mand næste år. Så vi fortsætter helt sikkert også med at skulle rekruttere lærlinge – både med og uden pletter på straffeattesten.”

Frederik Sommerdahl Fyllgraf forklarer, at antallet af lærlinge også er afgørende for, at Hustømrerne hiver visse opgaver i land.

”Hvis vi skal vinde en opgave for en boligforening eller det offentlige, stilles der krav om, at ti eller femten procent af mandetimerne i opgaven udføres af personer under uddannelse. Så det at tage et socialt ansvar og sikre lærlingepladser smitter også af på den økonomiske bundlinje.”



Fakta om Hustømrerne

- Hustømrerne A/S er et af Danmarks største tømrerfirmaer med cirka 250 medarbejdere og afdelinger i Aarhus, Aalborg, Aabenraa, Kolding og Odense.
- Virksomheden blev grundlagt i 1919 i Aarhus og har siden opstarten været en kooperativ virksomhed og er i dag også medlem af Kooperationen.
- Selvom meget har ændret sig siden grundlæggelsen, er Hustømrerne stadig funderet i kooperative værdier. Mange af virksomhedens projekter – ofte i samarbejde med boligselskaber – har til formål at skabe gode boliger og bæredygtige jobs.



Anlægsgartner
Gottlieb A/S
kloak-, by- & landskabsentreprenør

”Min tro på egne evner er vendt tilbage”

Et stressforløb slog miljøingeniøren Susanne Stokkebro Bech ud af kurs. Hun mistede sit job og opgav næsten håbet om at komme til at arbejde med sit fag igen. Efter et jobafklaringsforløb hos Anlægsgartner Gottlieb genvandt hun troen på egne evner og er i dag ansat i et fleksjob samme sted.

Igennem store dele af sit arbejdsliv har den 58-årige miljøingeniør Susanne Stokkebro Bech arbejdet med forskellige aspekter af miljølovgivningen, fx med at føre tilsyn og lave godkendelser. Hendes karriere har bragt hende rundt i flere typer af organisationer, og hun har bl.a. været ansat i kommuner, amter, styrelser og private virksomheder.

Jobbet har igennem årene givet hende en masse interessante opgaver, men til sidst også en lidt for stor arbejdsbyrde. I 2019 sad hun som miljørådgiver i en privat virksomhed, og her voksede bunkerne på hendes bord sig større og større – og så flød bægeret over.

”Jeg sad med ansvaret for at opsøge virksomheder, lave tilbud og så skulle jeg også løse opgaverne i praksis. Det blev simpelthen for meget for mig. Stressen kom langsomt snigende, og i sommeren 2019 blev jeg sygemeldt,” fortæller hun.

Efter en længere sygeperiode blev hun opsagt, og det

efterlod hende i en svær situation. For hvad kunne hun egentlig tilbyde en ny arbejdsgiver, var hendes bekymring.

”Da coronaen i starten af 2020 blæste ind over landet, blev det ikke lettere at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Jeg havde jo også min alder lidt imod mig,” siger Susanne Stokkebro Bech.

Skabte selv kontakten

Efter en periode, hvor samtaler med skiftende jobvejledere ikke gav de store resultater, blev hun opfordret til selv at kontakte en virksomhed. Det blev anlægsgartner Thomas Gottlieb.

”Hans virksomhed ligger i Skibby, hvor jeg også selv bor. Jeg havde set, at han på et tidspunkt havde søgt en arbejdsmiljøkoordinator. Den stilling havde en snert af noget, der lå tæt på mine faglige kompetencer, så jeg tænkte, at han måske kunne bruge én som mig til et eller andet,” forklarer Susanne Stokkebro Bech.

Allerede ved den indledende snak i telefonen viste Thomas Gottlieb interesse for Susannes situation, og hun blev inviteret til en uddybende samtale.

”Under samtalen mærkede jeg med det samme, at her var en ledelse, jeg kunne have tillid til.”

Efter samtalen blev Susanne Stokkebro Bech tilbudt en jobafklarende praktik i entrepriseafdelingen, hvor hun i en blid opstart med først fire timer og siden flere timer om ugen hjalp med at indhente data og holde styr på virksomhedens tilbudssager.

”På den måde fik jeg stille og roligt arbejdet mig ind i forretningen. Jeg blev langsomt mere og mere tryk ved at komme på arbejdspladsen, og jeg fik også lidt mere blod på tanden i forhold til at udforske nogle nye arbejdsområder.”

Faglige kompetencer kommer i spil

En dag sad hun pludselig og ansøgte om en miljøgodkendelse.

”Da jeg gik ned med stress, havde jeg ellers svoret, at jeg aldrig mere ville beskæftige mig med det område igen. Men det var nu egentlig ganske rart at få brugt nogle af mine faglige kompetencer i en ny sammenhæng.”

Efter et længere tilløb fik Susanne Stokkebro Bech tilkendt et fleksjob, og med det i hånden blev hun i oktober 2022 fastansat med 16 timer om ugen fordelt på tre arbejdsdage. Anlægsgartner Gottlieb har i en årrække haft et stigende fokus på at tænke både sociale og miljømæssige bæredygtighedsprincipper ind i driften. Virksomhedens bæredygtige indsatser dokumenteres gennem ESG-rapporter, og den opgave varetager Susanne Stokkebro Bech i dag i samarbejde med en kollega.

”Jeg synes, at alt, der på den ene eller anden måde har med den grønne omstilling at gøre, er vildt spændende. Og der er faktisk en masse områder inden for ESG-rapporteringen, hvor jeg kan bruge mine faglige kompetencer. Så den opgave har for alvor betydet, at min tro på egne evner er vendt tilbage.”

Buddyordning sikrer fastholdelse

At tænke social ansvarlighed ind i driften har ifølge direktør Thomas Gottlieb altid været en naturlig del af virksomhedens DNA.

”Den første medarbejder, jeg i sin tid ansatte, var ordblind. På trods af det handicap uddannede han sig til kloakmester, og i dag er han driftsleder. Så du kan sagtens klare dig rigtig godt, selvom du har nogle udfordringer med i bagagen,” siger han.

I dag er mellem 15 og 20 procent af medarbejderstaben hos Anlægsgartner Gottlieb hentet blandt grupper, der er eller har været på kanten af arbejdsmarkedet.

”Der er ofte tale om mennesker, der har nogle kedelige nederlag med sig. Mange af dem kan sjældent holde til at arbejde fuld tid, så vi indretter jobfunktioner og arbejdstid individuelt. Vi bygger langsomt op og lægger kun mere på, hvis vi fornemmer, at den enkelte er klar til det.”

Et af de tiltag, der er med til at sikre en bedre medarbejdertilknytning, er en buddyordning.

”De fleste, der starter i et jobafklaringsforløb eller en anden form for støttet beskæftigelse, kommer fra længere tids ledighed. Mange af dem er utrygge ved at træde ind på en arbejdsplads, så de får simpelthen en fast buddy, en slags omsorgsperson, der følger dem tæt i opstarten og som de altid kan gå til, hvis de er i tvivl om noget,” siger Thomas Gottlieb.

Mange uudnyttede ressourcer

Han overraskes til stadighed over, hvor mange uudnyttede ressourcer der gemmer sig blandt mennesker uden job.

”Mange af dem, vi igennem årene har taget ind fra kanten, har efterfølgende vist sig at sidde på nogle rigtig værdifulde kompetencer. Det, de kan, kan vi ikke undvære, så mange ender med en ordinær ansættelse.”

Ifølge Thomas Gottlieb kan det kræve noget tid at få hele organisationen med på, at social ansvarlighed er en god idé.

”Tidligere kunne enkelte medarbejdere godt se lidt opgivende ud, når jeg præsenterede endnu en person, der skulle i jobafklaring. Men efterhånden er der kommet en langt større forståelse for, hvor vigtig en opgave vi løfter. I dag oplever jeg nærmere en stolthed over at være i en virksomhed, der kan rumme alle.”

Fakta om Anlægsgartner Gottlieb

- Etableret af Thomas Gottlieb i 2001 i en nedlagt kostald i Skibby ved Frederikssund
- Virksomheden løser alt fra små anlægsgaver til store entreprenør- og kloakprojekter samt grøn service
- Har aktuelt ca. 190 medarbejdere ansat fordelt på afdelinger i Skibby, Roskilde, Glostrup, Lystrup og Esbjerg
- Planlægger alle arbejdsgange med respekt for miljø og klima og tilbyder fx kunderne at udregne CO₂-aftrykket ved forskellige typer af opgaveløsninger
- Har investeret massivt i at gøre produktionsapparatet grønnere, fx ved at udskifte dieseldrevne maskiner med batteridrevne.



Ledige Randers-borgere giver brugt kontorinventar nyt liv

Hvert eneste år bruger landets kommuner millioner af kroner på indkøb af nyt inventar. Samtidig bugner kommunale pulterrum af aflagte stole og borde. De modsætninger har fået Randers Kommune til at søsætte et projekt, hvor ledige fra kanten af arbejdsmarkedet renoverer brugte møbler, så de bliver så gode som nye.

To gange om ugen triller en varevogn ud fra en lagerhal, der ligger lidt gemt af vejen i et industriområde i det østlige Randers. Køreturen går rundt til skoler, børnehaver, uddannelsesinstitutioner og kommunale kontorer, hvor varevognens passagerer henter aflagte møbler, fx stole og hæve/sænke-borde, ud af kældre og opbevaringsrum.

Godt fyldt op vender varevognen retur til lagerhallen, hvor projektet Møbelcirklen har sin faste base. Det blev igangsat af Randers Kommunes Arbejdsmarkedsafdeling i starten af 2021 med to formål: at genanvende brugt inventar og opkvalificere ledige, som tilegner sig ny viden og forbedrer deres kompetencer med henblik på at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet igen.

Møbelcirkkens leder, Mark Sabro Gregersen, fortæller, at idéen efterfølgende har givet nok at lave. Konceptet er enkelt: Møbelcirkkens stab henter aflagte møbler, sætter dem i stand og sælger dem "tilbage" til kommunens arbejdspladser – selvfølgelig til en pris et stykke under indkøbsprisen på tilsvarende nyt.

"Siden opstarten i 2021 har vi sparet Randers Kommune for næsten 3,9 millioner kr. i indkøb på inventar. Udover den besparelse er vores forretningsmodel også med til at nedbringe aftrykket på naturen ganske markant," siger han.

Kompetenceudvikling for langtidsledige

Møbelcirkkens medarbejderstab består af otte personer og tæller ordinært ansatte, medarbejdere i fleksjob, førtidspensionister og tre medarbejdere i CSR-job, som er ansat under ordningen om socialt frikort. De varetager forskellige jobfunktioner i produktionen og administrationen, men har også til opgave at tage hånd om de op til 15 kursister, der hver dag møder ind. For stedet er også et kompetenceudviklingscenter for mennesker, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Blandt Møbelcirkkens faste personale er kompetenceudviklingsansvarlig Kathrine Frost. Hendes primære opgave er at hjælpe kursisterne videre i ordinære job andre steder.

"Vores kursister har alle længerevarende ledighed bag sig. Ofte har de også forskellige fysiske og psykiske udfordringer, misbrugsproblemer eller diagnoser med i bagagen. Men uanset baggrund bliver der ikke gjort forskel på folk, og med udgangspunkt i begreber som lighed, inklusion og mangfoldighed er det vores opgave at gøre dem klar til at komme i job i et vist antal timer," siger hun.

For kursisterne er det altid et mål at få et job med lønnede timer. Og det lykkes for mange. Hele 57 procent af de kursister, der til dato har været igennem et forløb, er endt i et job med lønnede timer.

"Nogle er kun her hos os i en kort periode, inden de er klar til at komme ud og prøve sig af på en arbejdsplads. Andre skal bruge lidt længere tid til at blive klar. Det er nu heller ikke så afgørende, om den enkelte kursist bliver jobparat på otte, 12 eller 20 uger. Det vigtigste er, at vi ser en progression i den tid, de er hos os. De skal have lysten til at være her og viljen til at komme videre. Og har de det, skal vi nok modne dem, så de kan begå sig på en arbejdsplads," siger Kathrine Frost.

Del af et arbejdsfællesskab

Kursisterne møder typisk ind mellem kl. 9 og 12, men der tages altid hensyn til, hvor mange timer den enkelte kan holde til at være i gang.



"Jeg drømmer om et job, hvor jeg kan bruge mine kreative sider"

Ved en symaskine sidder 32-årige Simone Bøgelund. Hun har været ved Møbelcirklen i godt fem uger, og i den tid har hun allerede taget et kvantespring i sin personlige udvikling.

"Jeg startede med at være her ni timer om ugen, men nu er jeg gået op på 12 timer. Det er i sig selv ret stort, da jeg bruger meget energi ved at være ude blandt andre mennesker," siger hun.

Simone Bøgelund er oprindeligt uddannet pædagog, men på grund af flere diagnoser, bl.a. angst, blev karrieren inden for det fag ganske kortvarig. I en længere årrække har hun været selvstændig, men flere langtidssygemeldinger har holdt hende hjemme.

"Jeg har tidligere været i jobafklaring i et supermarked, men da jeg lider af social angst, var det ikke det rigtige."

"Nye kursister starter som regel blødt op, fx tre timer tre gange om ugen. De er selv med til at bestemme tempoet, men når de er klar til det, lægger vi flere timer og dage på deres forløb," forklarer Kathrine Frost.

I hverdagen indgår kursister og fast personale i forskellige teams, så ingen kommer til at sidde alene med en opgave i længere tid. Og det er der ifølge Kathrine Frost en særlig grund til.

"Det forpligter at være med i et team. Den enkeltes indsats er jo afgørende for en succesfuld løsning af den opgave, teamet er i gang med. Så vores arbejds gange adskiller sig egentlig ikke fra det, kursisterne kommer til at opleve på andre arbejdspladser."

I hverdagen fylder snakken om bæredygtighed en del. For Mark Sabro Gregersen er der en særlig grund til, at man vælger at italesætte det tema igen og igen.

"Vores kursister kommer til at vide en masse om FN's Verdensmål, genbrug og genanvendelse. De kan derfor gå ud til en potentiel arbejdsgiver og sige, at de har været en del af et verdensmålsprojekt. Og i en tid, hvor bæredygtighed er på agendaen hos stort set alle virksomheder, er det en kompetence i sig selv," siger han og fortsætter:

"Kursisterne er også med til at markedsføre vores produkter på de sociale medier, og de får at vide, hvordan de skal italesætte et nyt produkt over for en potentiel kunde. Dermed får de kompetencer, som de kan bruge i langt de fleste erhverv."

Hun har dog fundet sig godt til rette hos Møbelcirklen, hvor hun får mulighed for at trække sig, når samværet med kursister og ansatte presser hende.

"Når man lider af angst, er det vigtigt at turde kommunikere, så dine omgivelser ved, hvornår du har brug for ro. Og her har jeg fundet et sted, hvor jeg ikke er bange for at fortælle, hvis jeg har en dårlig dag."

I øjeblikket er Simone i gang med at lave tasker af airbags og sælger fra skrottede biler. Taskerne har hun selv været med til at designe, og her kommer hendes kreative evner i spil.

"I flere år har jeg haft gang i flere kreative småprojekter derhjemme, og den kreativitet får jeg nu lov til at udfolde uden for hjemmets fire vægge. Min drøm er, at mit forløb hos Møbelcirklen kan føre til et job – og gerne ét, hvor jeg kan bruge mine kreative sider."



Værktøj til at afdække grønne opgaver

Der kan være mange veje til grøn omstilling for jeres virksomhed. Grøn omstilling kan også være forskellige ting, alt efter branche, produkter, ressourcer, marked og teknologi. Grøn omstilling kan ske flere steder i virksomhedens værdikæde. I kan fx stille bæredygtige krav til leverandørerne, have fokus på egne processer, fx gennem miljøstyring, og I kan levere grønne løsninger til jeres kunder.

Sådan bruger du værktøjet

- List i skemaet konkrete opgaver, der ikke løses i dag, men som I ønsker løst – eller opgaver, som I har svært ved at finde egnede og faste medarbejdere til (se evt. eksempler på grønne opgaver i skemaet).
- Anslå det ugentlige timetal for de anførte opgaver.
- Vurdér til sidst omfanget af forudsætninger, der skal til for at løse opgaven. Sæt kryds i de rette felter og jf. farvekoderne nedenfor

Forklaring af farvekoder i skemaet:



Kræver instruktion

Opgaver, der ikke kræver særlige forudsætninger andet end almindelig instruktion (fx sanering, affaldshåndtering og -sortering, rensning, pakkeopgaver, montage, mærkning af varer, læsning, vedligehold af udenomsarealer).



Kræver intern oplæring

Opgaver, der kræver intern oplæring (fx udbedring af skader/reparationer, genbrug og genanvendelse, små håndværkeropgaver).



Kræver faglighed

Opgaver, der kræver en faglighed/formel uddannelse (fx miljødokumentation, svejsning, kabelmontering, miljøsanering, transport (stort kørekort)).

Afdækning af grønne opgaver i virksomheden	Anslået timetal pr. uge	Kræver instruktion	Kræver intern oplæring	Kræver faglighed

Eksempler på grønne opgaver

- Reduktion af materiale-, energi- eller vandforbrug
- Reparere og genbruge udstyr og materialer
- Mindske affaldsmængde: Registrering, sortering, rensning, klargøring
- Mindske plast- og engangsemballage
- Bruge spildprodukter som nyt produkt
- Miljødokumentation (efterlevelse af lovgivning)
- Sanerings- og nedbrydningsopgaver
- Vedligehold af udenomsarealer (fx biodiversitet)
- Klimavenlig transport (optimering af logistik)
- Genbrug eller genanvendelse af egne eller andres produkter eller biprodukter
- Reducering af madspild
- Udførelse af småopgaver, som frigør tid til udførelse af fagspecialiserede opgaver ifm. grøn omstilling
- Skabelse af overblik over grøn omstilling



”Når vi giver dem chancen, så tager de den. De går til opgaven med stor entusiasme, og mange af dem fortsætter som svende hos os efter endt uddannelse.”

- Frederik Sommerdahl Fyllgraf, regionschef hos Hustømmerne, om de eks-kriminelle unge, virksomheden tager ind som lærlinge.

Den grønne omstilling skaber efterspørgsel på højtuddannet, faglært eller specialiseret arbejdskraft. Men der opstår også flere og flere grønne opgaver, der sagtens kan udføres af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet.

Det er dog de færreste ledige fra denne gruppe, som kan holde til at arbejde fuld tid. Øvelsen for din virksomhed er derfor at skille de enkelte grønne opgaver ad og fordele dem på flere deltidsstillinger, der kan varetages af mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet.

I denne publikation kan du møde seks vidt forskellige virksomheder, der alle er lykkedes med at koble opgaver afledt af den grønne omstilling sammen med inklusion af mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet.

Publikationen er målrettet ledere og mellemledere i små og mellemstore virksomheder og især virksomheder med en størrelse på 25-250 medarbejdere. Den kan også bruges som inspiration for job- og virksomhedskonsulenter.

Cabi
Åboulevarden 70, 3
8000 Aarhus C

8612 8855
www.cabiweb.dk

cabi i i i
PLADS TIL FLERE
I ARBEJDE