

Flaskehalse øger virksomhedernes sociale engagement

Flaskehalse og mangel på arbejdskraft betyder, at virksomhederne er blevet mere åbne over for at ansætte medarbejdere, der ikke lige passer ind. Det kræver ekstra ressourcer til oplæring. Til gengæld satser virksomhederne på langvarige ansættelser.



„Hvis man ikke kan få den, man elsker, må man elske den, man kan få“. Nogenlunde sådan beskriver direktør for call-center virksomheden Excellent, Kim Toft Madsen, rekrutteringssituationen i en tid, hvor mangel på arbejdskraft betyder, at der ikke længere står en lang kø af ledige parate til at tage de ledige stillinger, der bliver slået op.

Kim Toft Madsen er en af de virksomhedsledere, som RUNDT OM har talt med om, hvordan en situation med fuld beskæftigelse påvirker virksomhedernes sociale engagement.

Konklusionen er klar. Virksomhederne er blevet mere åbne over for at ansætte medarbejdere, der ikke lige passer ind. Men det sker ikke på bekostning af kvalitetskravene.

„Vores kunder har krav på en ordentlig service, så det kan vi ikke tillade os“, siger Kim Toft Madsen.

I stedet bruger virksomhederne flere ressourcer på at træne og uddanne de medarbejdere, de ansætter. Det er for eksempel ikke ualmindeligt, at en virksomhed bekoster et dansk kursus til en medarbejder med anden etnisk baggrund.

Socialformidler Helene Djursø, Careconsulting, der er aktuell med bogen Social ansvarlighed, er overbevist om, at manglen på arbejdskraft får mange virksomheder til at tage aktivt del i selve integrationsprocessen, fordi de på den måde hurtigere kan gøre brug af indvandrernes kompetencer.

„Nu hvor virksomhederne står og mangler arbejdskraft, så er de villige til at gå på kompromis med nogle af kravene. Det kan for eksempel være flydende dansk. Hvor de tidligere havde afvist en ansøger, sørger de nu selv for at vedkommende får et dansk kursus,“ siger Helene Djursø.

„Fordi virksomhederne mangler arbejdskraft, er de villige til at gå på kompromis med nogle af deres krav. Det kan for eksempel være flydende dansk. Hvor de tidligere havde afvist en ansøger, sørger de nu selv for at vedkommende får et dansk kursus,“ siger Helene Djursø.

Foto: Scanpix/Erik Refner

RUNDT OM har foruden Kim Toft Madsen og Helene Djursø spurgt fire andre erhvervsledere, hvordan situationen med fuld beskæftigelse påvirker det sociale engagement i deres virksomhed.

DIREKTØR JETTE CHRISTENSEN, HORSENS GUMMIVAREFABRIK:

„Vi har altid brugt ufaglært arbejdskraft og har god erfaring med at tage folk ind i fleksjob, virksomhedspraktik og jobtræning. Efterhånden kan vi mærke, at vi kommer længere ned i grupperne med lidt mere 'tunge' ledige. Og vi er nok også blevet endnu mere åbne for at tage folk ind med nedsat erhvervsevne. Målet er altid, at der er et reelt job til dem bagefter.“

DIREKTØR KIM TOFT MADSEN, EXCELLENT:

„Vi føler ikke, at vi sænker kvalitetskravene til de ansatte. Vores kunder har krav på en ordentlig service, så det kan vi ikke tillade os. Vi er hellere færre dygtige medarbejdere, end vi vil ansætte folk, vi er i tvivl om. Vi må dog erkende, at det kan være svært at skaffe arbejdskraft. Det er lidt, som når barndommens drømmepige gifter sig med naboens søn. Så må man jo finde en anden.“

SOCIALRÅDGIVER BENTE DE KRUIFF, POST DANMARK:

„Vi er ret åbne, mener jeg, uden at der ligger en meget bevidst strategi bag. Der er ingen tvivl om, at manglen på arbejdskraft har gjort, at vi også er begyndt at kikke os omkring efter de mere 'tunge' typer af ledige. Og det har vi generelt gode erfaringer med. [...] Det vigtigste for os er, at der for dem, vi tager ind, er udsigt til et fast arbejde.“

CHEFØKONOM HENRIK STIG SØRENSEN, DANSK BYGGERI:

„Arbejdsgiverside må også gribe i egen barm og spørge sig selv, om der i den givne situation med et meget stramt arbejdsmarked i bygge- og anlægssektoren ikke er mulighed for at tage nogle medarbejdere ind, som måske ikke hundrede procent har kvalifikationer til alle jobfunktioner i virksomheden, men som med en smule oplæring og opkvalificering sagtens kan komme til at fylde sin rolle i løbet af kort tid. Det skal vores virksomheder måske blive bedre til at

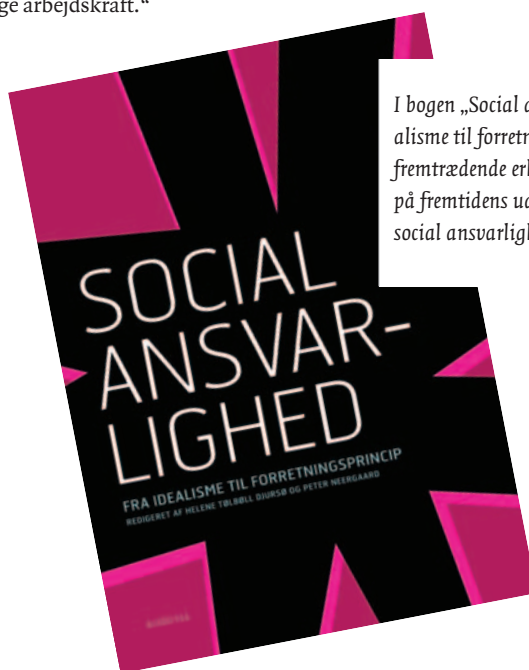
tage en dialog med den ledige og AF-systemet om i den givne situation.“

DIREKTØR LARS MØRCK, DANSKE BANK:

„Nok oplever vi flaskehalse i finanssektoren, men Danske Bank er så stor og velrenommeret, at vi ikke for alvor har problemer med at skaffe medarbejdere. Hos os er fokus i virkeligheden et lidt andet. Vi spørger os selv om, hvem det er, vi ikke kommer i kontakt med, når vi søger nye medarbejdere. Banken modtager nemlig ansøgninger fra alle grupper, men én hører vi ikke meget fra: folk med anden etnisk baggrund end dansk.[...] Det er et spørgsmål om at nedbryde fordomme om banken. Men vi har selvfølgelig også et ansvar for at drive virksomheden rationelt. Og det vil være uansvarligt at afskære sig fra det store hjørne af arbejdsudbuddet, som personer med indvandrerbaggrund udgør.“

SOCIALFORMIDLER HELENE DJURSØ, CARECONSULTING:

„Tidligere var den sociale ansvarlighed meget båret af idealisme. I dag har mange ledere opdaget, at social ansvarlighed også kan bæres af sunde forretningsmæssige resultater. Det ses meget tydeligt på rekrutteringsområdet, hvor virksomhederne må sige nej tak til opgaver, fordi de ikke kan få medarbejdere. En anderledes rekrutteringsstrategi vil være en særdeles fornuftig investering i virksomhedens fremtid. Det er nødvendigt at kigge på de svage grupper, hvis man vil have vækst og fremgang i en tid, hvor det er svært at få den nødvendige arbejdskraft.“



I bogen „Social ansvarlighed – fra idealisme til forretningsprincip“ giver fremtrædende erhvervsledere deres bud på fremtidens udfordringer inden for social ansvarlighed.