

Steen Hjorth-Larsen, HR direktør i Falck:

# Jeg er blevet mere lydhør over for kvoter og lovgivning

Ligeværd har talt med Steen Hjorth-Larsen, HR direktør i Falck Danmark, om socialt ansvar på arbejdsmarkedet. Han understreger vigtigheden af at inkludere mennesker med særligt behov på arbejdsmarkedet, behovet for at både private virksomheder og stat, regioner og kommuner tager et fælles ansvar, og han er lydhør over for muligheden for at indføre kvoter, hvis arbejdet med det rummelige arbejdsmarked skal flytte sig afgørende.

TEKST: PETER CHRISTENSEN

- Vi har nok en situation i øjeblikket, hvor dem der er i ordinær beskæftigelse faktisk har rigtigt travlt, og de timer de lægger på arbejdet måske er mere end de 37 timer. Så det er en meget hektisk tid. Vi har et arbejdsmarked i øjeblikket, hvor meget kører med 125 kilometer i timen, og så har vi en del andre grupper, som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Der bliver tit peget på, at de store virksomheder har et ansvar, og det har vi også, men jeg synes bare, som virksomhedsrepræsentant, at jeg i den debat har manglet at pressen og meningsdannerne husker at spørge: Hvor er staten henne, hvor er regionerne henne og hvor er kommunerne henne i det her?

At man ikke bare tænker på det private arbejdsmarked, men også tænker på det offentlige arbejdsmarked.

**NYLIGE TAL FRA REGION SYD VISTE, AT ANTALLET AF JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR I DET OFFENTLIGE VAR FALDENDE, OG DER ER INGEN GRUND TIL AT ANTAGE, AT DE GENERELLE TAL AFVIGER VÆSENTLIGT FRA DET. HVAD TÆNKER DU OM DET?**

- Hvis man skal have en seriøs debat om fastholdelse på arbejdsmarkedet, så er vi

nødt til at hjælpe hinanden som private virksomheder og offentlige arbejdsgivere. Og der tror jeg faktisk, at det offentlige er ganske velegnet til nogle forskellige stillinger og måske endda nogle gange lidt mere velegnede, end vi private virksomheder er. Jeg vil gerne pege på, at vi må løfte mange i flok, hvis vi vil løse problemerne. Jeg vil gerne sende det signal, at det altså er en fælles opgave vi har. Jeg vil slå et slag for, at vi aldrig må glemme det offentliges ansvar. De er meget store arbejdsgivere, og der er masser af statslige, regionale og kommunale opgaver, hvor man kan tage hensyn til mennesker med behov for særlige vilkår.

Hvis du kommer på et stort sygehus i dag, så er de ansatte folk der har meget, meget travlt. Her kunne der f.eks. være nogen ansat til at lægge bladene i opholdsstuen på en ordentlig måde, ordne stolene og måske hygge lidt om patienterne, og hvis der kom en pårørende kunne byde på en kop kaffe. Der kunne måske godt stå en særlig person i kiosken, eller en der ordnede parkeringspladsen. Alt det kunne måske give lidt mere nærvær, i stedet for at man kommer ind på en afdeling, hvor alle har forfærdeligt travlt. Det kunne samtidig gi-

ve en meningsfuld arbejdsdag og en tilknytning til arbejdsmarkedet for nogle mennesker. Jeg er sikker på, at der er mange af den type stillinger.

**HVORFOR SYNES DU DET ER VIGTIGT, AT VIRKSOMHEDER OG DE OFFENTLIGE ARBEJDSGIVERE TAGER DE HER SOCIALE ANSVAR?**

- Samfundsmæssigt er det en vigtig diskussion, om man vil have at arbejdsmarkedet brækker midt over, eller om man vil have at arbejdsmarkedet også skal have noget diversitet. Hvis der ikke kommer nogen ind med et fysisk eller psykisk handicap, eller et andet særligt behov, så bliver de ordinære ansættelser jo ret elitære efterhånden. Det kan jo ramme os alle. Vi kan alle blive ramt af en fysisk skade eller ramt af en hjerneblødning, hvor man derefter ikke vil kunne lave det man kunne tidligere. Hvis vi ikke skal have et samfund, hvor man så bare bliver puttet ud på passiv forsørgelse, så er vi nødt til at tænke på, hvordan får vi dem ind på arbejdsmarkedet. Det er et rigtigt svært emne i øjeblikket, fordi kravene på det almindelige arbejdsmarked er så hårde, så barske, at man virkelig skal være ganske frisk for at kunne holde til det.

Herude hvor jeg arbejder har vi blandt andet nogle medarbejdere som ordner udendørsarealerne, kan sætte et billede op, køre i byen og hente en jordbærkage, hvis vi har en fødselsdag eller hente gavepapir, hvis vi mangler det. Alle de der pludselige ad hoc opgaver, som kan være svære at planlægge, men som kan fylde en hel del, fordi man bliver irriteret over, at billedet ikke bliver sat op, eller at det er for sølle at komme med en gave, der ikke er pakket ind. De ansatte oplever glæde ved at være en del af en arbejdsplads. Det er positivt for dem og for arbejdspladsen.

**JEG HØRER TIT AT DE ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR ER GLADE OG POSITIVE, LOYALE OG PLIGTOPFYLDENDE, OG GIVER MEGET TIL ARBEJDSPLADSKULTUREN?**

- Det er rigtigt, og det har vi også mange eksempler på. De gør sig rigtig umage med at udfylde pladsen og fastholde deres vilkår. Det er meget, meget positivt. Og det skal vi passe på med ikke at miste, så vi husker på, at vi ikke alle er fuldstændigt ens, og vi ikke alle kan fuldstændigt det samme.

**BURDE MAN INDFØRE EN SMILEY-ORDNING FOR AT TAGE SOCIALT ANSVAR PÅ SAMME MÅDE, SOM MAN HAR EN ORDNING FOR RESTAURANTER, SOM HAR STYR PÅ FØDEVAREREGLERNE? ALTSÅ EN SLAGS CSR-SMILEY?**

- Det er i hvert fald en overvejelse værd. Og det er derfor jeg siger, som er noget kontroversielt som virksomhedsrepræsentant, at jeg er blevet mere og mere lydhør overfor, at hvis man virkelig vil flytte det her, så kan man muligvis blive nødt til at tale om kvoter og kan blive nødt til tale om lovgivning. Masser af små og store virksomheder gør rigtig meget, men det her med tilskyndelse, tilskyndelse, tilskyndelse og frivillig- ▶





” Hvis der ikke kommer nogen ind med et fysisk eller psykisk handicap eller et andet særligt behov, så bliver de ordinære ansættelser jo ret elitære efterhånden. Og hvad skal vi gøre ved de andre medborgere?

*Steen Hjorth-Larsen,  
HR direktør i Falck Danmark*

hed, frivillighed, frivillighed, tror jeg ikke rækker. Der vil være for mange, der, selvom de gerne vil, ikke får gjort noget ved det. Der tror jeg, at hvis man sagde, at der var en vis procentdel, der skulle være ansat på særlige vilkår, så blev de det også, men vi har ikke de regler i dag.

**DU TROR IKKE, AT MAN VIL RISIKERE AT MØDE STOR MODSTAND HOS VIRKSOMHEDER OG MÅSKE I LIGE SÅ HØJ GRAD HOS MEDARBEJDERE PÅ ORDINÆRE VILKÅR?**

- Det kan bestemt give problemer, men man må jo også en gang imellem tage nogle beslutninger, hvis man for alvor vil flytte nogle positioner. Hvis jeg må komme med et eksempel, så gjorde Falck det, at vi for 3 år siden besluttede at lave et hold, der hedder autoredere, som kommer og hjælper med bilen, hvis der er problemer. Det er en særlig erhvervsfaglig grunduddannelse, og halvdelen af

det hold vi tog var unge med pletter på straffeattesten. Da vi fortalte medarbejderne det, lød der et ramaskrig: "hvad det nu var for noget", fordi Falck altid havde haft i højsædet at man skulle have en ren straffeattest. Men vi holdt fast, og da man så hvor meget de unge voksede med arbejdet, da voksede modviljen i stedet til en stolthed over, at vi kunne hjælpe. Succesen og glæden ved at se, at de er velfungerende er så stor, at det lønner sig.

Nu taler jeg om disse ansatte, men det gælder jo bredt for mennesker med behov for særlige ansættelsesvilkår.

**KAN MAN SIGE, AT DER ER BEHOV FOR AT STAT, VIRKSOMHEDER OG OFFENTLIGE ARBEJDSGIVERE SÆTTER SIG SAMMEN OG UDARBEJDER EN FÆLLES NATIONAL HANDLEPLAN PÅ DET HER?**

- Nu nævnte du smiley-ordningen før. Det er jo en måde. En anden måde kunne være et ansættelseskodeks, nogle etiske regler for ansættelse, hvor man i sin politik skulle afspejle det samfund, som virksomheden er en del af. Så vil det også være naturligt, at man tager f.eks. en handicappet ind. Havde vi så nogle vejledende tal, som var udgangspunktet, kunne man få integreret de mennesker på arbejdsmarkedet. Det er jo måden, hvis man vil flytte det. Men hvis man stadig vil fastholde, at det hele skal være frivilligt, og at folk kun skal have en plads, hvis de kan udfylde den 100%, jamen, så mener jeg bare ikke, at man flytter samfundet ret meget, og så mener jeg at man kommer til at fastholde nogle meget skæve mønstre.

**DIN POINTE ER, AT MAN ER NØDT TIL AT KOMME ET STED HEN, HVOR MAN LØFTER DET I FÆLLESSKAB.**

- Ja, alle aktører er nødt til at stå sammen, private som offentligt, om at løse den fælles opgave. Lad os tænke i helhedstanker og sig: Vi bliver alle sammen nødt til at tage os af det. ●