



**RÅDGIVNING:** Virksomheder vil gerne have en social profil. Men i praksis ligger der uløste medarbejderproblemer og lur, mener tidligere socialformidler, der er gået konsulentvejen.

**HJEMMEARBEJDE.** Helene Tølbøll Djursø er på jagt efter lokaler til sin virksomhed. Foreløbig foregår arbejdet hjemmefra. Hun opsøger virksomheder med sin idé og har kun oplevet at blive positivt modtaget. Foto: Rune Feldt-Rasmussen

# Konsulent i socialrådgivning

AF LARS WANG

Mange virksomheder roser sig af en social profil. Meningen er god nok; men i praksis lider de ansvarlige ofte af berøringsangst, når de står over for problemer i medarbejderskaren i form af stort sygefravær, alkoholmisbrug, dødsfald i medarbejderens nærmeste familie eller at skulle tilrettelægge en fornuftig seniorpolitik.

Helene Tølbøll Djursø kender problemerne i praksis. Hun har haft et ben både i det offentlige system som socialformidler og i den private sektor som Human Resource medarbejder. Erfaringerne søger hun at ud-

nytte i en nystartet – indtil videre enkvindes – virksomhed Care Consulting, hvorfra hun vil tilbyde socialrådgivning på konsulentbasis.

»Virksomhedslederne er godt klar over, at der er en social dimension, de er nødt til at forholde sig til. Nedsættelser og omstillinger betyder store forandringer for den enkelte medarbejder. Det handler både om at behandle de medarbejdere ordentligt, som måske bliver afskediget, og at kunne fastholde medarbejdere f.eks. ved at tilføre virksomheden en social profil, de kan være stolte af,« siger Helene Tølbøll Djursø.

## Ansvarligheden

For et par måneder siden sagde hun sin stilling op i SAS Commuter for at kunne realisere en mangeårig drøm om at blive selvstændig og udnytte sin viden på det sociale område som konsulent.

»Jeg er sikker på, at der er penge på bundlinjen for virksomhederne, hvis de ser på det sociale aspekt. Bare tænk på hvad sygefravær koster,« siger Helene Tølbøll Djursø.

Hun har selv i sin tid som HR-medarbejder i SAS Commuter været med til at halvere sygefraværet. Ligesom hun har

indgået aftale med Kenya Airways om at kunne fungere som rådgiver i forbindelse med virksomhedens seniorpolitik. Det handler, mener Helene Tølbøll Djursø, om at turde tage fat om de konkrete problemer.

»I deres iver for at virke socialt ansvarlige risikerer virksomheder at fastholde medarbejdere i en sygdomsrolle. De lader den pågældende medarbejder være; men i realiteten sker der ingenting. Medarbejderen får vanskeligere og vanskeligere ved at vende tilbage til jobbet, hvor der måske havde været mulighed for en deltids sygdomsrolle. Det, der tog sig ud som social ansvarlighed, ender som en form for uansvarlighed,« forklarer Helene Tølbøll Djursø.

## Bindeled

De fleste større virksomheder i dag har en HR-afdeling. Er det ikke her, man skal tage hånd om de sociale problemer?

»Jo, og det sker også. Men Mange af disse problemstillinger er ret komplekse, og HR-medarbejderne er ikke altid inde i regler og lovgivning om f.eks. barselsordninger eller mulighed for fleksjob,«

Men er virksomhederne, når det handler om sociale proble-

## Social rådgivning

Care Consulting er en nystartet konsulentvirksomhed, der bl.a. beskæftiger sig med fraværprojekter, sociale regnskaber, rekruttering og sociale problemer i virksomhederne.

Initiativtager er Helene Tølbøll Djursø, 34 år. Hun er uddannet socialformidler og arbejdede syv år i kommunalt regi. Derefter søgte hun til SAS Commuter som stewardesse, men blev involveret i HR-arbejde, hvorefter hun tog en diplomuddannelse ved Aalborg Universitet i arbejdsmarked og personalemanagement. Efterfølgende har hun bl.a. arbejdet i SAS Commuter som rådgiver i forbindelse med afskedigelser.  
[www.careconsulting.dk](http://www.careconsulting.dk)

mer, ikke inde på et felt, hvor det offentlige må træde til?

»Vi har et glimrende offentligt system, og det er vigtigt at samarbejde med det offentlige i de her spørgsmål. Men problemet er også, at der ligger nogle barrierer. Nogle kvier sig ved at henvende sig til kommunens sagsbehandlere, fordi man i det offentlige nærmest pr. automatik bliver til en sag. Man oplever måske at skulle fortælle sin historie flere gange til forskellige medarbejdere. Der kan det være en fordel, at man ved, at der i virksomhedens regi er en person, man kan henvende sig til i fortrolighed, og som er inde i lovgivningen.«

Helene Tølbøll Djursø betrag-

ter sig som et bindeled mellem de private virksomheder og det offentlige.

»Der er ikke tale om at overtage offentlige funktioner; jeg har heller ikke tænkt mig at gå de konsulentvirksomheder i bedene, som for eksempel arbejder med outplacement. Men jeg er overbevist om, at der ligger problemer i virksomhederne, hvor det kan være en fordel at have en neutral person til at gå ind med rådgivning. Inden problemerne vokser virksomheder og medarbejdere over hovedet,« siger Helene Tølbøll Djursø.

## Nøglepunkter

Nogle af de områder, hvor virksomheder bør være opmærksomme på den sociale profil, er ifølge Helene Tølbøll Djursø:

- **Fravær.** Sygdom eller personlige problemer kan være årsag til højt fravær. Jo hurtigere løsninger, virksomheden finder, desto færre udgifter er der forbundet med fraværet.
- **Seniorpolitik.** I dag forlader mange arbejdsmarkedet tidligt. Men det kræver en god økonomi. Både for virksomheden og for medarbejderne kan der være fornuft i at tilrettelægge en seniorpolitik.
- **Fleksjob.** Virksomhederne er ikke inde i de regler og muligheder, der er for at ansætte medarbejdere, som ikke kan klare fuldtids beskæftigelse.
- **Socialt regnskab.** Virksomhederne er ikke opmærksomme på, hvordan man måler værdien af indsatsen over for medarbejderne.
- **Signalværdi.** Det er en del af en virksomheds identitet, at den bekymrer sig om medarbejderne og forstår at tackle personlige problemer.

lw@berlingske.dk