

BACH & PEDERSEN FRAGT A/S

I personalekøkkenet sidder vi og snakker med Ann Karina Dybbøl Jørgensen og Torben Bach mens Ann Karinas hund, der er med på job, kigger ind til os. De fortæller: Her går vi langt for personalet og får loyalitet tilbage. Dynamikken er så god her, fordi vi har så forskellige baggrunde i medarbejderstaben. Med 12 ungdomslærlinge og 11 fleksjobbere og virksomhedscenteraftale med tre pladser lærer vi alle noget og ser alt i et andet perspektiv.

HER KOMMER PERSONEN FØRST

Her kan man få lov at prøve forskellige ting på grund af den måde, vi har organiseret os på med kolleger i branchen, hvor vi har samlet vores selskaber i en form for konsortium af flere enheder. I forhold til lærlinge gør det det lettere at imødekomme eksempelvis de unges drømme og rykke lidt rundt mellem selskaberne.

Vi havde en lærling, der havde en drøm om at køre eksport og sove i bilen. Det gør vi slet ikke i vores virksomhed. Så vi rykkede ham over til en af de andre selskaber, der har mulighed for at tilbyde det, og nu kører han så de langture, som han trives godt med. Det er jo altid surt at miste en medarbejder, der er dygtig, og som har et stort potentiale, men vi mister ham jo ikke som sådan – vi tænker det sådan, at han på en måde bare kommer over i en af "vores andre afdelinger". Det er vigtigt med tilfredse medarbejdere – de er jo også ambassadører for vores virksomhed, og det er jo reelt at have drømme.

HØJ ARBEJDSMORAL OG FÅ SYGEDAGE

Fleksjobbere passer godt til vores forretningsmodel, fordi der er flere opgaver om eftermiddagen. Så den type ansatte passer perfekt for os. Man skal dog være meget opmærksom. For fleksjobbere går på med krum hals. De har en meget høj arbejdsmoral. En kom på arbejde efter at have fået en alvorlig brandskade på hænderne på grund af fedt fra en flæskesteg. På trods af det mødte vores fleksjobber op dagen efter. Ham fik vi så kørt på skadestuen. Så høj en arbejdsmoral behøver man ikke have, og det er der flere af dem, der skal lære. Vores fleksjobbere har generelt ikke mange sygedage. Vi har en, der faktisk aldrig er syg.

Han kan ikke køre fragt, fordi i den her branche, skal man være hurtig på landevejene, og det er ikke hans styrke.

Til gengæld arbejder han helst om natten, hvor han er ekstremt effektiv, dygtig og pålidelig.

EN KONFRONTATION SKABTE ET POSITIVT AFSÆT

Vi har en ung lærling ansat. Vi finder ud af senere hen i forløbet, at han har en diagnose, fordi vi havde en konfrontation, som gjorde, at vi blev kaldt til en rundbordssamtale i fagforeningen. Her fandt vi en fælles løsning, der tilgodeser både ham og os – han har nu onsdag fri eksempelvis. Han tror ikke selv på, der kan blive et job til ham her bagefter, for "det kan han jo ikke byde os". Men en ansættelse på fire dage kan sagtens komme på tale – han er jo en dygtig knægt. Det gælder om at se mulighederne og ikke lade sig begrænse af de udfordringer, der kan være i de rette medarbejdere.

LOYALE MEDARBEJDERE SKABER BEDRE ARBEJDSKLIMA

Vi har folk, der ikke indgår fast i arbejdsplanen. En har så høj arbejdsmoral, men er hjertesyg, og det er ikke godt for en som ham med sygedage. Derfor har vi en arbejdsplanlægning, der tager højde for ham, så han er en ekstra hånd, de dage, han møder ind. Han er ekstremt dygtig, og han er en kæmpe hjælp, og det giver ham et værd at vide, at han hører til på trods af udfordringer.

Vi havde også en med psykiske udfordringer. Når hun havde en dårlig dag, ringede hun til os efter aftale, og så fik vi en snak om hendes dag, hvorefter hun kom i stedet for at have en sygedag. Hun så arbejdet som et frirum, og efter en dag her, havde hun en bedre dag. Hvis man har været alvorligt syg, så ved man, man ikke bare bliver sparket ud. Her er der plads til sygdomsforløb, der måtte komme. Og vi kan mærke, det betyder meget for medarbejderne. Vi er glade for de folk, vi har. Og det giver meget loyale medarbejdere men også et fantastisk arbejdsklima.

ALLE HAR ET POTENTIALE

Vi har gennem tiden haft mange med diagnoser og med skrivemangfoldigheder, men de har nogle andre kompetencer og kvalifikationer. Det er en fornøjelse at se dem udfolde sig selv. I skolesystemet oplever vi bare, de er blevet skubbet ud, og det sætter et præg på selvværdet og selvtilliden. Men i et job herude er de bare fantastiske og uundværlige.

KRITERIER DER LIGGER TIL GRUND UDVÆLGELSEN

- Virksomheden tilbyder løbende praktik-, jobtrænings- og afklaringsmulighed for udsatte borgere
- Virksomheden tilbyder jobmulighed for ledige på kanten af arbejdsmarkedet
- Virksomheden tager et menneskeligt socialt ansvar med jobsigte for den rette
- Virksomheden har haft eller har mindst 1 fleksjobber
- Virksomheden indgår konkrete aftaler med borgeren og tilrettelægger arbejdstid, jobindhold og skånehensyn individuelt
- Virksomheden har en aktiv personalepolitik med plads til mangfoldighed i medarbejderstaben
- Virksomheden udviser ordentlighed – i forhold til løn, arbejdsvilkår og efter gældende lovgivning etc.
- Virksomheden gør brug af mentorer
- Virksomheden gør en indsats i forhold til forebyggelse og



Local supply of
social responsibility

CSR
RANDERS

midt
regionmidtjylland

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond
for Regionaludvikling
Vi investerer i din fremtid

Rummelig imidt
Projektsekretariatet

RANDERS