

BAUHAUS DANMARK A/S

Billeder af 62 smilende medarbejdere byder velkommen, når man kommer op af trappen til kontorgangen over det store Bauhaus byggemarked i Paderup ved Randers. Både ledelse, administration, lager og butik er repræsenteret, og der er også fotos af praktikanterne. Lige rundt om hjørnet hænger der store tavler med LEAN målopfyldelse, forslag til bedre salg samt diplomer for månedens vækst butik. Tapetet, som er indpræget med det velkendte Bauhaus logo, sikrer, at man ikke bliver i tvivl om hvilken kontorgang, man befinder sig på.

Branding og vækst er helt centralt for Bauhaus - men ikke på bekostning af det sociale ansvar. Varehuschef Esben Hansen tager imod os til en snak om, hvordan rummeligheden kommer til udtryk i det daglige arbejde.

JUBILÆUM MED RUMMELIGHED

Vores varehus her i Randers har snart 10 års jubilæum, og i Bauhaus er rummelighed ikke et nyt påhit. En af medarbejderne, der er ansat i fleksjob, har været her i alle 10 år, mens en anden har været her i otte år. Ham, der har været her i otte år, er faktisk så syg, at han er tilkendt førtidspension. Alligevel vælger han at blive her og arbejde 15 timer om ugen. Det gør han jo kun, fordi han kan lide at være her, og fordi det giver ham værdi at være på en arbejdsplads. Det, tror jeg, mange kan lære noget af.

VEJEN TIL ANSÆTTELSE KAN VÆRE SVÆR

Når vi skal overveje at ansætte én, der har nogle skånehensyn, eller som ikke kan arbejde på fuld tid, er det helt centralt, at der er en balance mellem løn og effektivitet. Kravene til en praktikant kan godt være anderledes end til en ordinært ansat.

Det betyder, at selvom man er en god praktikant, er det ikke sikkert, man kan blive ansat uden en eller anden form for tilskud. Det bliver man nødt til at være bevidst om. Vi kan ikke forsvare overfor vores andre medarbejdere at give den samme løn til alle - uanset hvilken effektivitet, de kan arbejde med.

MENTOR TAGER STORT ANSVAR

Vi har tidligere deltaget i et projekt med borgere i ressourceforløb, hvor vi var med til at afklare, hvad der skal til for at få dem videre fra deres sygemelding. Noget af det, vi har lært, er, at det er vigtigt med mentorstøtte. Og her har vi en stor ressource i en medarbejder i vores erhvervscenter. Han er uddannet tømrer og arkitekt og har tidligere været leder af egen tegnestue. Han har en helt særlig evne til at styrke folk. Han brænder for udvikling af mennesker, og med hans egne ord giver det "bonus hele vejen rundt".

Bedre og mere tilfredse medarbejdere giver bedre service, som så giver bedre salg og vækst - hvilket giver mulighed for flere medarbejdere. Arne har nu rundet de 70, men han har ingen planer om at holde på arbejdsmarkedet. Tværtimod tager han større ansvar, end man kan forvente, og han fungerer som mentor for vores virksomhedspraktikanter. Det, synes jeg, er imponerende og inspirerende for andre.

DET KAN VÆRE EN STOR MUNDFULD

Noget af det, vi er særligt gode til, er at lave individuelle udviklingsplaner med konkrete krav til praktikanterne. Det virker super godt i de lidt længere forløb, som vi foretrækker. Jeg synes ikke, man kan nå at ændre noget grundlæggende for den ledige i et kort forløb på en måned. For de skal også have en chance for at falde til, og den første måned er jo ren introduktion. En anden ting er, at det jo kræver noget dokumentation at lave de her forløb. Så for os giver det mest mening med længere forløb.

Det er vigtigt for mig at anerkende, at det kan være en stor mundfuld at være rummelig, og der skal være balance i det. Vi skal kunne bære det som medarbejderflok. Men når det så er sagt, så har vi meget fokus på at tage et bredt ansvar. Vi skelner ikke mellem hvilken type praktikant, det er - altså hvilken kommunal kasse vedkommende er i. Vi vil sikre gode forløb for alle.

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 ansat
- 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



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