

# BJERREGRAV SKOLE

Vi får lov at fortælle om motivationen for overrækkelsen af certifikatet til Bjerregrav skole til et personalemøde. Efter seancen snakker vi med Maibritt Mark Hansen, som er skoleleder på Bjerregrav Skole. Hun fortæller: Denne pris er blandt andet et vidnesbyrd om medarbejdernes rummelighed. For mig som leder er det vigtigt, at vi også har fokus på den sociale kapital. Vi ved jo alle, hvad vigtigheden er for den enkelte, der kommer herud, men det er også vigtigt for os med det friske pust udefra. Vi lever af at forme børn til at være livsduelige – hvis ikke vi skulle tage et socialt ansvar, hvem skulle så? DET er ledelsens motivation - ikke den kapitale bundlinje. Det her handler om mennesker, og det er så berigende, hvad vi kan give hinanden.

## PRAKTIKANTERNE GØR EN FORSKEL

Det er ved at være mange, vi har haft igennem. De fleste forløb er gode forløb, der gør en stor forskel. Alle virker til at have været glade for at være her. Vi oplever at alle kan noget, og vi har så meget forefaldende – så det er win win. Socialt engagerer vi os meget i de mennesker, der kommer her. Det er noget af det, vi vurderer, der gør den største forskel. Det er vigtigt, praktikanterne har det godt som mennesker, og vi må finde en løsning, der kan tilgodese alle. Vi forventer dog noget, og her har de et ansvar, der gør, at de ikke bare fylder ud som endnu et nummer i rækken. Noget af det bedste ved at tage det her ansvar er, at praktikanterne kommer til at virke som om, de altid har været her.

## DET ER SUNDT

Hos os er processen den, at ledelsen først screener både arbejdspladsen og eventuelle tilbudte kandidater. Vi har et personale, der altid vil hjælpe, og de gør en stor forskel. Jeg plejer at spørge, om det var noget med en praktikant? Hvis mine medarbejdere ikke kan rumme mere i en periode, så finder vi en anden løsning, men det giver så meget merværdi for medarbejderne, at de kan fokusere på kerneopgaverne. Det kan de, når vi har praktikanter. Derudover er det altid lærerigt for hver enkelt praktikant bidrager til at booste og spejle os selv. Jeg mener, vi som arbejdsplads og individer har godt af at blive "forstyrret" og se den verden, der er udenfor døren. Det, vi får tilbage, er engagement, og det smitter medarbejderne. Jeg tror også, det er sundt at blive mindet om, at vi ikke bare kan forholde os i ro, fordi vi

har det godt og har et job – det må ikke blive en trædepude – ingen ved, hvad morgendagen bringer.

## VI KUNNE IKKE UNDVÆRE DET

Vi har en i skånejob, der holder udearealerne. Hvad skulle vi gøre uden ham? Hvis han ikke var her, ville det ligne noget fra Jumanji.

Vi havde en sygemeldt kontordamen, som en af vores praktikanter kunne tage over for i sygdomsperioden. Hvis ikke hun havde været der, var det hele ramlet.

Vi har haft en praktikant, der blev ansat i et vikariat her, fordi hun havde kompetencerne. Vi ville jo gerne gøre mere i ansættelser. Men det er jo ikke altid sådan, verden ser ud i det offentlige – så gør vi, hvad vi kan på anden vis.

Eksempelvis havde vi en i forløb, der allerede havde kompetencerne inden for undervisning – hun havde faktisk 10 års erfaring som vikar – men for at få kompetencerne skærpet til cv'et, så hun kunne ende i fast job, var hun her i et forløb. I sin tid her fandt hun ud af, at små skoler var en optimal arbejdsplads for hende, hvor hun som vikar altid havde sagt, at hun bedst ville høre til på de store skoler. Hun ville gerne blive her i ansættelse, men det var desværre ikke muligt. Lige før sommerferien 2018 blev hun ansat på en lille skole et andet sted og er nu fastansat efter et liv i modgang. Det var alt sammen personalets fortjeneste, for det var dem, der fik hende til at føle sig så godt tilpas. De her historier rører mig så dybt, og jeg er simpelthen så glad på hendes vegne.

## MERE TID TIL KERNEOPGAVERNE

For at opnå succes, tror jeg, det er vigtigt, man tør tage en chance og være åbne i dialogen og i samarbejdet. Det humanistiske perspektiv hos os har smittet med selvudvikling og arbejdet med sig selv hos praktikanterne. Ingen har været her uden at rykke på sig. Alle har fået et udbytte på den ene eller den anden måde. Nogen har været glade for bare at have noget at stå op til. Nogen har fået udtalelser med sig, som de kan bruge udadtil. Vi får også noget uvurderligt, og samtidigt frigiver det at tænke det sociale ansvar ind så mange timer, vi i stedet kan bruge på kerneopgaverne.

## KRITERIER DER LIGGER TIL GRUND UDVÆLGELSEN

- Virksomheden tilbyder løbende praktik-, jobtrænings- og afklaringsmulighed for udsatte borgere
- 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 udviser ordentlighed – i forhold til løn, arbejdsvilkår og efter gældende lovgivning etc.
- Virksomheden gør en indsats i forhold til forebyggelse og fastholdelse



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**