

BYSEKRETARIATET

Bysekretariatet er skabt i 2009, hvor de beskæftiger sig med forskellige tiltag i nogle af de mere socialt belastede områder i Kommunen – deriblandt deres eget område i Randers NØ. Vi mødes med boligsocial medarbejder Sonja Björg Gudnadottir på kontoret, som fortæller: Vi er jo en projektorganisation, og derfor er vores medarbejderantal skiftende. Det er det, fordi vores eksistensgrundlag forandrer sig lidt hele tiden på grund af, at vi er styret af eksempelvis projektmidler og lignende. Derfor kan vi ikke ansætte alle dem, vi gerne ville, men vi kan så bidrage på andre måder – og det gør vi. Hjertet banker for det sociale arbejde hos alle medarbejdere her. Det er en del af vores DNA og en forlængelse af vores eget arbejde.

VI FÅR TID FORÆRET

Vi har haft praktikanter stort set siden starten. Det er en fordel for os, og det frigiver os fra tidskrævende ekstraopgaver og giver derved muligheder til at bruge tiden på vores kerneopgaver. Måske lugter der i køkkenet nu faktisk, fordi vores praktikant har sommerferie. De eneste to fastansatte er vores to fleksjobbere. De var her begge i praktik før deres ansættelse. En af dem er mentor for vores praktikanter, som kommer forskudt af hinanden fordelt ud på ugen. Vores tidligere praktikanter kommer her stadig på besøg, og vi har i dem et "katalog", hvis nu vi får mulighed for at ansætte. Derudover har vi også lidt unge fritidsjobbere tilknyttede.

VI ER BEDST TIL DE SVÆRE

Vi har virksomhedscenter med to pladser. Vi har som regel fuld hus i forhold til, hvad vi er normerede til. Vi har primært ressourceforløb. Vi får derfor mange med svære udfordringer, som eksempelvis møder en time om ugen. Vi har haft rigtig mange igennem - også før vi lavede virksomhedscenter. Der er også folk, der selv efterspørger at komme til os. Vi har også prøvet forløb med ressourcestærke - eksempelvis nyuddannede. Men vi føler, vi er specialiserede inden for den gruppe af folk, der behøver lidt ekstra. Vi har flest lange praktikker – ikke bare 13 uger. Det kræver mere tid med de rigtig udfordrede, hvis det skal ende i en succes. Vi har haft praktikanter, der bor i området, og vi har kendt nogle af dem godt

For dem har det været trygt – måske endda for trygt, så nu har vi helst nogen, der ikke er fra området. Det skal jo ende i noget, for at det giver mening – og vi har fundet vores rette hylde og føler, vi er landet der, hvor vi kan give de bedste forudsætninger for succes.

DEN GODE FORVENTNINGSAFSTEMNING ER VEJEN TIL SUCCES

Vi er enten første eller sidste praktikplads. Vi kan godt lide, når vi kan afslutte borgeren her, for de bliver jo trygge hos os, og vores pladser her tjener det formål at få mennesker udredt primært til fleksjob eller pension, så for os giver det bedst mening at være det sidste sted inden en afklaring. Vi oplever faktisk nogle gange, når de har været her længere, at de er i bedring på forskellige måder, og så kan det nogle gange være svært at finde på opgaver, der stimulerer dem arbejdsmæssigt på grund af det nye sted i livet, de befinder sig. Vi har fundet frem til, at det handler om den gode forventningsafstemning – eksempelvis at få forklaret, hvorfor det er, man ved praktikkens ende skal videre, hvis vi eksempelvis er det første praktiksted. Det plejer at give lidt mere ro på overleveringerne, og det giver i sidste ende en større succes for mennesket, der skal afprøves et andet sted og på den måde skal starte forfra et andet sted.

VI TILPASSER OS

Nogle er her for at øve de sociale kompetencer fremfor de faglige. Nogle skal lære, hvad man gør på en arbejdsplads - eksempelvis møde til tiden, melde sig syg, ikke bare have venner på besøg, mens de arbejder etc. Hvis det er svært at stå op og møde ind, så er de startet med at komme med i caféen, hvor arbejdstiden er en anden. Nogle skal vi skærme fra for meget socialt og i stedet have fokus på arbejdsopgaverne – vi tilpasser os. Men fælles for alle er, at de har opgaver også, der er deres. Vi har faktisk haft flere med social angst, selvom vi har en meget åben arbejdsplads. Vi skærmer dem, til de bliver trygge, og så ser vi dem vokse og træde ud i dem selv – der er fedt, og det er derfor, vi gør det her. Det giver en masse tilbage, når vi kan se, det nytter. Når vi ikke selv kan ansætte bagefter, så har vi brugt det netværk, vi kender godt som social virksomhed, og så har vi hjulpet dem i job den vej igennem.

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
- 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