

# CONFAC A/S

CONFAC A/S blev startet for 10 år siden af fire primære ejere, der for 10 år siden selv var lønmodtagere – med en fælles vision - her iblandt Verner Lind, der fortæller; Visionen gik på ønsket om at lave noget andet på en ny måde med en ny grundtanke kaldet People Partnering, hvor virksomheden, udover naturligvis at være partnere med leverandører, kunder etc., også er partnere med medarbejderne, der alle ejer en aktieandel. Det giver loyale kunder, leverandører og i høj grad loyale medarbejdere. Derudover er alle medarbejdere ansat på funktionærlignende kontrakter med personlige lønforhandlinger – det signalerer, at hver enkelt medarbejder er lige vigtig. Det giver engagement og trofasthed. I denne grundtanke ønsker vi derudover at hjælpe borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

## HER FÅR UNGE STRAFFEDE EN NY CHANCE

Vi samarbejder med projektet High Five om at give unge straffede en ny chance. For ikke at afsone straffen i fængsel, skal den unge finde et job, og flytte væk fra deres vante miljø, bo i egen lejlighed samt opfylde to andre faktorer. Vi synes, det er et meget meningsfyldt projekt at få de helt unge kriminelle tilbage på sporet. Vi har nu haft tre via det forløb. En af vores ansatte har uddannet sig som mentor, og han har med stor succes været primær kontaktperson for de unge. Her ansætter vi med den samme respekt - og også med de samme krav, uanset om det er en i High Five forløb, en i virksomhedspraktik eller en ordinær ansat. Kan man leve op til dem, så er der oftest job i den anden ende. Vi har kun forløb, hvis vi har et reelt arbejdskraftbehov, og derfor kan forløbet nemt ende i job ved det rette match.

## NY CHANCE – NYT LIV

Når de unge kriminelle starter her, har de et hårdt ydre, men det lader til, de trives godt i jobbet. Efter at være startet i denne helt anden verden begynder de på eget initiativ at forandre sig både personlighedsmæssigt, men også det ydre som tøj, hår og lignende forandrer sig. En af de unge kriminelle, der har været igennem programmet, er efterfølgende blevet ansat, og han er nu i gang med en uddannelse som betonmager. Den anden har nu været ansat i 4-5 år. De to tidligere kriminelle er begge vendt 180 grader.

En af de kriminelle har store tatoveringer over det hele - også i ansigtet, men han er i gang med at få dem fjernet nu – af egen fri vilje, fordi han er ved at lægge livet om. Hans holdninger til flere ting har også forandret sig. Pt. har vi ikke nogen i forløb fra High Five, men vi har meldt ud til dem, at vi er klar til den næste.

## HVIS DU VIL OG KAN, ER DER PLADS HOS OS

Vi har også haft forløb fra andre grupper. Vi har både haft personer i forløb med psykiske og fysiske udfordringer. Her er det underordnet, hvad der ligger til grund for, at man er her, så længe man kan følge arbejdet. Vi har haft en, der havde været arbejdsløs længe efter at have været ude i narkotikaproblemer som følge af social arv. Han startede i jobtræning men har nu været ansat i to år. Han startede med at have en del fravær og skulle lære at begå sig på en arbejdsplads. Her bliver man nødt til at tage den svære samtale som leder. Vi oplever som oftest, at det er nok med én samtale, så vender bøtten som regel – heldigvis.

## HER HAR DU ET VÆRD

Et praktikforløb hos os er ikke et praktikforløb men snarere en opstart – en prøveperiode til job. Det er sådan, vi gør det her og nok også derfor, High Five Projektet appellerer til os. Der er det nemlig vigtigt, at der er en konsekvens ved alt, man gør. Vi anser det som respektløst bare at tilbyde en plads og derefter behandle folk, som om de ikke har et værd for virksomheden – her fungerer du på lige fod med alle andre ansatte fra 1. dag. Medarbejderne er taget i ed forud for alle ansættelserne af denne karakter. Vi oplever, at vi får meget loyale medarbejdere ud af det. Relationerne på vores arbejdsplads er tætte.

Andre produktionsvirksomheder kunne med fordel få gode erfaringer ved både vores unikke system og vores åbne væremåde – vi oplever i hvert fald, at vi, ved at være så fleksible, får respekt tilbage. I et presset marked, hvor vores konkurrenter har svært ved at rekruttere, så er vi glade for, at vores indsatser bærer frugt. Loyale medarbejdere er alfa og omega – hvad enten de er fastansatte eller i forløb.

## 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 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**