

DANISH COFFEE AND TEA ApS

Alle har en unik historie. Der findes ikke en af vores fleksjobbere, eller en af de personer, vi har i praktik, der ikke giver os noget af det, de har i sig. Det er både lærerigt og vigtigt at bruge tid på det hele menneske - både for ledere og for kolleger.

Her har man en stemme. En stemme, man både skal og kan bruge. Her vil vi gerne høre den, for vi vil gerne lære af den. Alle har en unik historie, og alle har et potentiale for at lære noget – både menneskeligt som fagligt. Det gælder både for os og for vores ansatte. Vi er pt. fire ansatte på flekstid og en i arbejdsprøvning samt to ejere på fuld tid.

VI VAR GRØNNE TIL AT STARTE MED

Vi har været igennem en proces, fra vi ansatte vores første fleksjobber til nu – og det er en proces, der ikke stopper. Vi kan hele tiden forbedre os. Da vi modtog vores første fleksjobber, var vi grønne. Vi vidste ikke, hvad det ville sige at have en ansat med skånebehov - eksempelvis efter stress. For os var det svært at forstå, hvad det var, og hvorfor det var.

Vi fik hjælp fra vores første fleksjobber, som vi holdte et møde med. Han havde en god ven med, og vi kom hele vejen rundt, og det var et møde med fuld åbenhed. Det gav os en uvurderlig indsigt, som vi har kunne arbejde ud fra siden hen.

KUNSTEN AT HAVE ANSATTE I FLEKSJOB

Opskriften på succes i forhold til et rummeligt arbejdsmarked hos os ligger i ikke at blande de forskellige målgrupper for meget. Vi tror på, det er lettere kun at have fleksjobbere end et virvar af forskellige målgrupper. For os fungerer det ekstremt godt med denne målgruppe. Vi har været omkring andre målgrupper også, men det er som om, den bedste balance for os ligger i fleksjobansatte.

Vi oplever en bred forståelse blandt vores ansatte, selvom det ikke er de samme skånebehov, der gør sig gældende hos dem. Selvom de har forskellige referencer, så er der et godt arbejdsmiljø her mellem de ansatte – også når en af dem eksempelvis oplever, at verden ramler - eksempelvis på grund af stress eller smerter. Her snakker vi om tingene. Så forstår andre bedre, hvis der er udsving.

STOR ÅBENHED ER EN NØGLE TIL SUCCES

Hvis nogle har det skidt her, spørger vi altid: Har du snakket med de andre, eller skal jeg”. Det er vigtigt, der er plads til vores forskelligheder – også når vi taler om individuelle skånebehov.

Her er det ikke tabu at have dårlige dage, hvilket alle her har i ny og næ. Fælles for vores fleksjobbere er nemlig, at de alle har fysiske skånebehov. Arbejdstiderne her ligger som udgangspunkt ens for os alle, dog justerer de ansatte selv tiden. Så på den måde er der egentlig ikke faste arbejdstider. Her kan man godt gå hjem, hvis man har en dårlig dag. Eller møde senere, hvis man lige har brug for en ekstra stund derhjemme om morgenen. Vi tror på, at man derved har andre og bedre dage, hvor man så giver mere af sig selv. Det er i hvert fald det, vi oplever. Vi oplever faktisk ikke, at vores fleksjobbere har sygedage som sådan – man skal faktisk nærmest smide dem hjem, hvilket vi også gør for at undgå smittefare.

Når nogle endelig bliver syge som følge af deres forskellige udfordringer, så kan det jo sagtens tage en måned. Det kan være en udfordring, men det sker heldigvis sjældent – og det er jo de vilkår, de er ansat på. Det ved vi – og det ved de.

VORES MODEL FOR SUCCES

For et år siden oplevede vi, at noget ikke kørte, som det skulle. Det var som om, vi havde helt gale opfattelser af hinanden – både mellem ejere og ansatte og den anden vej rundt. Derfor tog vi ud og spise, og vi besluttede, at vi alle skulle personlighedstestes via nettet. Der var en, der ikke følte, vedkommende kunne på grund af koncentrationsbesvær, men her tog Lars sig af vedkommende, og de lavede det sammen. Selvom der var en overvejende tendens til at ”stille sig på bagben”, sagde Lars til dem: ”I må stole på os, så vi kan få det bedre alle sammen her”. Det gav et boost og styrkede alle de ansatte, fordi testen jo netop viste, at hver person stadig indeholder det, de gjorde, inden de endte i et fleksjob.

Desuden lærte ejerne en masse om medarbejderne og vice versa, som vi kan bruge fremadrettet i vores samarbejde. Det har allerede givet stor pote i forhold til vores ansatte, der er vokset efter dette tiltag. Sandheden er, vi kan ikke undvære nogle af dem. Vi har fundet vores facon, og det fungerer for os.

KRITERIER DER LIGGER TIL GRUND UDVÆLGELSEN

- Virksomheden tager et menneskeligt socialt ansvar med jobsigte for den rette
- Virksomheden engagerer sig i socialøkonomiske aktiviteter og/eller har en beskrevet målsætning for arbejdet på området
- 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.



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