

HC FARVER

Hos HC Farver møder vi indehaver Hans Peter Christensen i kantinen, hvor et stort træ med et smukt lysindfald møder os og skaber en behagelig stemning. En stemning der ikke kun hviler over rummet, men som vi også møder i det personale, der møder os, da vi går ind ad døren til forretningen og en stemning, der i høj grad stråler ud af Hans Peter, der fortæller, at det har været en spændende rejse efter de 2 indehavere købte forretningen i 2005.

MIN VEJ IND I ALTERNATIV REKRUTTERING

Historien er, at det er svært at finde kvalificeret arbejdskraft i vores branche. Grunduddannelsen som farvehandler er nedlagt og nærmeste kollega udmålt i størrelse/-produkt og kundemix findes først i Aalborg eller Vejle. Det var faktisk sådan, det startede for mig. En erkendelse af at den faglærte 37 timers medarbejder med ekspertviden ikke længere var let at skaffe gjorde, at jeg tænkte alternativt i målsætningen om at mindske arbejdsopgaverne hos vores faglærte personale. Det var starten på min vej ind i alternativ rekruttering – primært fleksjobbere fandt jeg attraktive, eftersom vi har mange typer opgaver.

DET HANDLER OM AT SE POTENTIALERNE

For mig handler det om at se potentialet i de mennesker, jeg har ansat. Ikke se, hvad de fejler – men se, hvor de kan berige HC Farver. 37 timer er ikke altafgørende for os – den rette medarbejder kan skabe målbar værdi, selvom vedkommende kun arbejder 11 timer om ugen – hvis han eller hun kan varetage en funktion, som kan frigive ressourcer et andet sted eller eksempelvis, hvis man får fat i en, der har et andet speciale, eksempelvis dekoratør eller budbringer. Det kan i sidste ende skabe mersalg i forhold til den måde, butikken tager sig ud på eller den service vi kan tilbyde vores kunder. Jeg har aldrig fortrudt, at jeg begyndte at tænke i andre baner i forhold til rekruttering. Heller ikke i forhold til mine fleksjobbere.

FLEKSJOBBERE KLØR PÅ

En fleksjobber hos os indgår på lige vilkår og respekt som alle andre ansatte – der må ikke være forskel. Kunsten at have ansat fleksjobbere er i virkeligheden mere at holde dem lidt nede på de

gode dage, så de ikke mister deres energi, som er tiltrængt på de dårligere dage. Her skal man ikke ende med at skade sig selv – her passer vi på hinanden. Men det er en balancegang, der er svær at mestre, og det kræver en vågen leder, der lærer sine ansatte at kende, så man kan hjælpe til med at sige fra i tide. En fleksjobber er en type, der klør på – måske som følge af et lavere timetal – vi skal bare huske, der også er en dag i morgen, der skal fungere.

UNGE ELEVER TILFØRER VIDEN

Vi har prøvet at tænke lidt i andre baner, og vi har sammensat en efter vores mening spændende elevuddannelse trods at grunduddannelsen med tilhørende skoleophold som farvehandler er nedlagt – vi ser det faktisk som en vigtig del af vores vækststrategi at have det rigtige personale. Vi oplever, at kollegaerne i branchen ikke vil tage elever og undskyldningen for ikke at kaste sig ud i den oplærende rolle lyder: "Der er så meget med de unge" efterfulgt af en indforstået hovedrysten. Det perspektiv deler jeg ikke. De unge elever tilfører meget viden til os – de ved eksempelvis ekstremt meget om sociale medier og kan navigere i det på måder, vi andre ikke kan.

Det er uvurderligt, specielt når man som os satser på onlineshopping og digital markedsføring.

VI SKAL SIKRE VORES EGEN FREMTID

I en virksomhed som vores, lever vi af at inspirere og vejlede forbrugere. Vores medarbejder-sammensætning afspejler vores kunder, derfor er det også vigtigt at rekruttere bredt. Vi har 30% unge, 30% i mellemløbet (kan vi kalde dem), og 30% med en lang karriere bag sig og derved et uvurderligt know how. Det er den fordeling, jeg rigtig gerne vil have. Det giver en god atmosfære internt med en sund blanding af nye ideer, frisk energi og special viden imellem mænd og kvinder og i alle aldersgrupper. Et godt arbejdsklima hjælper med at give god service til vores kunder – både i butikken og på onlineshoppene. Derudover tiltrækker vi på den måde også et bredt kundesegment, og det er nok opskriften på succes for en butik – at sikre både kundegrundlag og medarbejdere i fremtiden.

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 har en aktiv personalepolitik med plads til mangfoldighed i medarbejderstaben
- 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