

MADSERVICE KRONJYLLAND

Vi møder ind hos Madservice Kronjylland en mørk november morgen kl. 7.00, hvor vi, sammen med leder Marianne Sloth Sørensen, overrasker personalet i personalemødet. Her får vi en snak med to tillidsmænd, en fleksjobber og en praktikant samt ledergruppen. Vi hører om, hvad rummelighed på arbejdspladsen er for en størrelse her og hører fra personalets egen mund, hvordan der her er et fokus på støtte og plads til udvikling.

FOKUS PÅ FASTHOLDELSE

De fortæller: Vi startede i 2001 herude, hvor vi ligger nu og i den form, der nu er Madservice Kronjylland. Vi har ca. 50 ansatte, hvoraf 8-10 stk. er på fuld tid. Flere arbejder 32-34 timer ellers - men på eget ønske. De ansatte har de timer, de vil have og hvad der passer dem. Vi oplever en meget lille udskiftning i personalet, og den ældste medarbejder er lige blevet 70 år. Vi har et stort fokus på fastholdelse – det gør vi meget i, faktisk er det skrevet ind i vores personalepolitik. Det vigtigste for os er, at vi kan nå det, vi skal nå – og samtidigt passe på hinanden og vores medarbejdere – specielt i de tider, vi kan mærke, vi skruer op for tempoet, og vi har generelt travlt.

ÅBENHED ER EN KILDE TIL SUCCES

Vi forventningsafstemmer både internt og eksternt. Vi snakker med medarbejderne, inden vi tager en ny praktikant ind. Det er op til medarbejderne selv at styre og byde ind med, om der er overskud til nye forløb. Det er jo dem, der løfter i dagligdagen – og er der ikke overskud, så kan man ikke støtte et andet menneske til udvikling. Det er også meget vigtigt at forstå de mennesker, der kommer her – tage sig tiden til at lære dem at kende og sætte sig ind i, hvem de er. Vi oplever, at jo mere åbne folk er, jo bedre kan man afmystificere hinanden i personalegruppen, og det giver forudsætninger for større succes, oplever vi.

Det er som regel givende at arbejde med rummelighed. Det værste er, de få gange, vi får tilknyttet umotiverede personer, der eks. ikke møder op. De forløb kan trække tænder ud, og sådan nogle bruger vi meget mere krudt på. Der er heldigvis flest succeshistorier, og overordnet set er det vigtigt, der er en god balance i forhold til det at have afklarende praktikker.

MEDLEMMER AF "FAMILIEN"

Vi har haft en ansat i fleksjob siden 2004. Hun har 25 timer om ugen og fri om fredagen. Hun pakker og kører med ud med ordrerne som co-pilot – hun har nemlig ikke kørekort. Hun startede som fleksjobber i opvasken men fandt hurtigt ud af, at hun gerne ville udfordres. Derfor forandrede hendes job sig til det, det er i dag, og det er hun rigtig glad for – det er vi også. Vi vil beskrive hende som en stor del af "familien". Hun har brug for struktur, forudsigelighed, tryghed og faste rammer i hverdagen. Hun er vokset meget her og er nu så tryk, at hun kan komme ud til mange forskellige mennesker. Når hun er er lært op i noget nyt her, så er hun ekstremt god, og hun er, og har altid været, meget pålidelig og stabil.

MASSER AF VÆRDI OG ÅR TILBAGE

Vi har siden marts haft en mand i afklarende praktik. Han er her 16,5 timer om ugen. I sommers ville systemet, at han blev sat op til 37 timer om ugen, men det var helt urealistisk, og det var alt for hurtigt, man ønskede at få ham tilbage på fuld tid. Så nu tager vi det stille og roligt. Han er ramt af hukommelsestab, koncentrationsbesvær efter stress. Han er 58 år og tidligere selvstændig og vant til at tage fat. Han har, som han siger, stadig mange år tilbage på arbejdsmarkedet samt en masse at byde ind med. Han er glad for at være her og have muligheden for at arbejde med praktiske opgaver uden at have ansvar. Han arbejder med at pakke ordrer og træner derved i sine arbejdsopgaver både sin hukommelse samt forbedrer sin fysik. Vi er rigtigt glade for at have ham her hos os, og for det arbejde han løser her.

MENTOR AF HJERTET

Vi er ikke uddannede mentorer, men vi har det iboende i vores hjerter. Hvis man har lyst til at åbne sig som praktikant eller fleksjobber, så er der rum og plads til det her. Vi vil godt som arbejdsplads være med til at støtte alle medarbejdere her, og vi har et stort fokus på ikke at gå for hurtigt frem eksempelvis – der skal være en sund balance både for os som virksomhed og for hver enkelt.

Hvis man er her kort tid i en praktik, så er det ikke altid, vi når at støtte meget op. Det er de længere, stabile forløb, der giver mest, og som vi kan se, fører et sted hen. Vi er glade for at være med til at hjælpe folk på vej.

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 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