

RANDERS KLOSTER

Hos Randers Kloster går det sociale ansvar og rummeligheden hele 459 år tilbage. Randers Kloster blev grundlagt som hospital af Christian III i 1558, og selvom fysiske rammer, målgruppe og personalesammensætning har ændret sig en del gennem tiden, er missionen den samme "At tage vare på dem, der ikke kan tage vare på sig selv". Her møder vi leder, Jesper Bjerre, der fortæller: Den lange tradition for rummelighed og socialt ansvar er vores tilgang både til beboerne på Randers Kloster men også til vores personale.

RUMMELIGHED ER NOGET VI HAR, DELER OG GIVER VIDERE

Rummeligheden ligger i vores DNA. Det er en del af vores formål. Tilbage i 1600'tallet er vores formål beskrevet som at tage imod "de blinde, elendige, døvstumme og enkelte sindssyge". Vores målgruppe har ændret sig, og de forhold, vi byder vores beboere, er heldigvis betydeligt bedre, end da Randers Kloster rummede 100 mennesker fordelt på to sovesale. Men den sociale ansvarlighed er den samme. Den rummelighed, jeg forventer at personalet udviser, viser jeg også mine medarbejdere. I min verden hænger tingene sammen. Man kan ikke kun være rummelig overfor beboerne – det skal være hele vejen rundt. Dét at hjælpe folk – også personer, der skal hjælpes tilbage på arbejdsmarkedet - er en del af vores forpligtelse. Alle har værdi.

HER ER ALLE LIGE

Det er vigtigt ikke gøre forskel på personalet. Vi har også personer, der skal udføre samfundstjeneste. De er dømt til at arbejde her som straf for en kriminell handling. Men selvom de ikke er her frivilligt, er de stadig en del af medarbejderstaben. De løser typisk nogle praktiske jobfunktioner i vedligeholdelsen eller rengøring – eller i køkkenet, hvor de ikke har direkte beboerkontakt. Men vi har samme tilgang til dem, som til praktikanterne - de skal have noget ud af at komme her. Jeg oplever endda, at nogle af dem er kede af, at deres samfundstjeneste slutter. Det her sted kan give dem et løft - især hvis de ikke har så meget andet fornuftigt indhold i deres liv. Der er på mange måder lige vilkår for hele personalet.

Det kom eksempelvis også til udtryk til jul, hvor vi uddeler personalejulegaver til alle, der er her i den uge, vi uddeler personalegaver. Der skal ikke gøres forskel.

DET RETTE MATCH ER AFGØRENDE

Det er vigtigt at finde den rigtige placering til en praktikant. Her har vi flere muligheder, fordi vi både rummer seniorboliger, ældreboliger og plejeboliger, og derudover har vi vores eget rengøringssteam, køkkenet og ejendomsservice. I alt er vi 60-65 fastansatte plus vikarer og timelønnet personale. Derudover er der personale, der er tilknyttet klosterkirken. Det personale, der har med pleje og omsorg at gøre, skal kunne rumme at give noget af sig selv til nogen, der har underskud. Det kræver menneskelighed og personligt overskud. Og det er især her, udfordringen med praktikanter i plejen er. De er selv pressede og har måske ikke selv overskud til at kunne give pleje og omsorg til andre. For at undgå at praktikanterne oplever et nyt nederlag, vælger vi at lade dem løse andre opgaver i stedet. De skal opleve, at de kan være velfungerende på en arbejdsplads. Til nogle af praktikanterne tilknytter vi mentorer, men ellers er oplæring og samarbejde med praktikanter en fælles opgave.

PRAKTIKANTER KAN VÆRE ET FRISKT PUST

Jeg oplever, at det, at have praktikanter, kan give anledning til refleksion over, hvorfor vi arbejder, som vi gør. Ved løbende at introducere praktikanter for vores arbejdsopgaver, så bliver vi bevidste om, hvad vi gør - og det inspirerer til at gøre tingene anderledes. Det er oftest ufaglærte praktikanter, vi får. Jobmulighederne hos os efter praktik er derfor ikke så gode. Men nogle "åbner øjnene" for ældreområdet som fremtidig arbejdsplads og vælger at tage en SOSU uddannelse bagefter. På den måde er vi med til at sikre os mod fremtidige rekrutteringsvanskeligheder. Praktik er en god gerning for den ledige, der skal tilbage på arbejdsmarkedet, men det er også en god gerning for os som arbejdsplads. Vi gør det af vores gode hjerte, men det skal også give mening for os som institution.

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