

# REMA 1000 HORNBAEK

Vi mødes med købmand Troels Poulsen i personalestuen til en snak om, hvordan Rema 1000 i Hornbæk bevidst ansætter fleksjobbere og laver afklaringsforløb for sygemeldte. Men inden vi kommer i gang kommer en ny praktikant ind af døren for at sige tak for i dag og tage arbejdstøj med hjem. Det er hendes første dag som praktikant i Rema 1000, og hun smiler stolt, da hun viser arbejdstøjet frem. Hun er sygemeldt med stress, men er nu på vej tilbage på arbejdsmarkedet. Og det er lige præcis det med at komme tilbage til et værdiskabende arbejdsliv, som Troels gerne vil fortælle os om:

## DETAIL OG PRAKTIK ER ET GODT MATCH

Man kan sige, at en butik som den her nærmest er skræddersyet til virksomhedspraktikker. Der er mange forskelligartede funktioner og rig mulighed for at tage individuelle hensyn. Man kan både have udadvendte og indadvendte opgaver, og vi kan hurtigt tilpasse også efter dagsformen på eksempelvis en sygemeldt praktikant. Det er der plads til her.

Jeg har fundet ud af, at en bestemt personkreds er særligt velegnet til butiksarbejde: personer som har udfordringer, så som OCD eller autisme med ekstrem perfektionisme eller ordenssans giver helt klart "fuld værdi" for butikken, for så ved man, der er fuldt ud styr på udløbsdatoer og opstilling af varer. Det, der kan være en ulempe i andre jobs, er en styrke i butiksarbejde.

## PRAKTIK OG JOB FÅR FOLK TIL AT "VOKSE"

Jeg oplever helt klart, at folk blomstrer op, når de er i praktik her eller får en jobmulighed, de måske havde afskrevet for længst. Jeg kan endda mærke, at folk kommer til at fungere bedre på hjemmefronten.

Jeg mødte en af praktikanternes mand og børn, og de fortalte smilende om hvor meget, hun har ændret sig og er blevet mere glad og har fået mere energi

Det bliver jeg da glad for. Hvis man ikke bliver berørt af det som leder, er man godt nok kold. En anden god historie er en af vores tidligere praktikanter, som nu er ansat i løntilskud. Han er nok den medarbejder, jeg har, der har det højeste energiniveau, selvom han ikke er en helt ung mand mere. Han har stor motivation til at arbejde og udvikle sig. Han er helt klart en ligeværdig del af teamet i butikken, og han giver altid en hånd med, når det kniber.

## EN BREDERE MEDARBEJDERFLOK SIKRER DRIFTEN OG GIVER VÆRDI

Fleksjobordningen og virksomhedspraktikker giver mig en bredere medarbejderflok. Der er meget få fastansatte i en detailbutik, men ved at ansætte fleksjobbere på deltid får jeg spredt driften af butikken ud på flere hænder. Hvis der er nogen, der bliver syge eller har ferie, er det ikke en hel fuldtidsperson, jeg mangler, og vi kan fortsætte driften af butikken, uden at de helt essentielle funktioner bliver berørt. Et andet perspektiv er, at vi har et meget ungt medarbejderteam, og når de så bliver koblet med typisk lidt mere erfarne fleksjobbere med nogle års erhvervs erfaring bag sig - og livserfaringer, så giver det en mere dynamisk medarbejderflok.

Jeg oplever, at de kan lære noget af hinanden, og at de mere erfarne gerne vil udvikle de nye medarbejdere, som så måske har noget andet at byde ind med. Derudover er det jo et godt signal til kunderne, at vi har en forskelligartet medarbejderflok. Det tror jeg, kunderne lægger mærke til.

En anden fordel er, at fleksjobberne i butikken bliver små eksperter på hvert deres område - de får mulighed for at specialisere sig inden for eksempelvis blomster eller frugt og grønt. Mine fuldtidsmedarbejdere har mange forskellige ansvarsområder, mens en fleksjobber typisk har ét primært område. At have sit eget ansvarsområde betyder noget for kvaliteten af opgaveløsningen og for motivationen til at møde ind på arbejde hver dag.

## 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



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**