FlexFabrikken for fleksibel arbejdskraft

”Der er ved at være mangel på arbejdskraft. Og samtidigt går mange kompetencer til spilde, fordi de ikke bliver spottet”, siger Henriette Højer, direktør for FlexFabrikken, som leverer fleksibel, højt kvalificeret service til andre virksomheder.

FlexFabrikken i Viborg leverer ydelser indenfor administration, marketing og HR. Og det går rigtig godt med forretningen. Det er der sådan set ikke noget særligt ved. Der er gang i hjulene mange steder efterhånden. Men særligt er det, at 11 af de 14 medarbejdere er i fleksjob, en kommer direkte fra kontanthjælp, en fra dagpenge, og så er der direktøren, Henriette Højer.

”Det mest fantastiske er det, medarbejderne gør ved hinanden! Det smitter, at man gerne vil have en arbejdsidentitet”, siger Henriette Højer.

Spotter talenter

”Alle mine medarbejdere er dygtige, veluddannede og effektive,” siger Henriette Højer og forklarer, at nøglen til succes for FlexFabrikken er at spotte talenter med de rigtige kompetencer og sørge for, at de får de rammer, der skal til, for at de kan udfolde deres talent.

Medarbejderne i FlexFabrikken har typisk en lang eller mellemlang videregående uddannelse og nogle års joberfaring med i bagagen. Men også sygdom og funktionsnedsættelse, der gør, at de ikke længere kan arbejde fuld tid. Men arbejde, det kan de.

Troen tilbage

”Man kan godt møde den fordom, at mennesker i fleksjob generelt ikke kan så meget. Men det kan de,” siger Henriette Højer og fortsætter: *”Desværre tror de ofte ikke engang selv på det. Hvis man har været syg i måske to til tre år, mister man let troen på sig selv som arbejdskraft”.* Og hvordan kommer troen så tilbage? Henriette Højers erfaring er, at det gør den, når man oplever, at man godt kan alligevel.

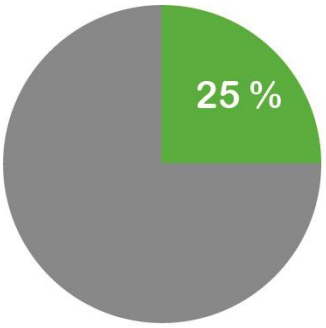
Det er vigtigt, at opgaver matcher kompetencer. For eksempel har Henriette Højer en medarbejder, der var formand for en fagforening. Nu gennemgår han overenskomster for kunder de 2x3 timer, han er på job om ugen. Det er han knaldgod til. Og hun har Sara til at hjælpe med at planlægge arbejdet for de andre. Sarah har OCD og er fantastisk til struktur. Det, der var en funktionsnedsættelse, er blevet en styrke.

Henriette Højers råd fra virksomhed til virksomhed:

1. **Man skal bare gå i gang.** Ikke for at tage et socialt ansvar, men fordi man har behov for arbejdskraft. Identificér nogle funktioner eller opgaver, hvor virksomheden er presset, og find, sammen med jobcentret, en medarbejder, som kan lette presset netop der.

2. **Bliv indenfor samme område.** Hvis man for eksempel har ansat en med ADHD, så ansæt en mere. Jo mere man ved om de udfordringer, en medarbejder kan have, jo bedre kan man tage højde for dem. Og måske bliver de endda vendt til en styrke.

Fakta



25 procent af virksomhederne har mindst én person i støttet beskæftigelse. Det er en stigning på 10 procentpoint siden 1998.
Kilde: SFI's Årbog, 2015

Fordeling af støttede jobs:

- Løntilskud (19 procent)
- Fleksjob (67 procent)
- Andet (2 procent)

Om kampagnen:

EU sætter fokus på virksomhedernes indsats

Keep up the good work er den danske del af den europæiske event, European Employers' Day, hvor hele EU sætter fokus på virksomhedernes indsats for at integrere ledige på arbejdsmarkedet.

Eventen er oprindeligt er initieret af Public Employment Services (PES) og forløber i perioden fra d. 4. til d. 15. april. Med tiltaget ønsker PES at styrke samarbejdet mellem beskæftigelsessystem og virksomheder for at integrere flere ledige på arbejdsmarkedet.

Læs mere på kampagnesitet www.cabiweb.dk/keepupthegoodwork eller #keepupthegoodwork.