



Pressmeddelande
27.11.2019

Ny yrkesbana med hjälp av Fazers projekt 125 möjligheter till arbete

Fazer, Diakonissanstalten och NTM-centralen genomförde under åren 2016-2019 det gemensamma projektet 125 möjligheter till arbete. Av de totalt 127 deltagare som påbörjade utbildningen, fick närmare 70 procent jobb eller fortsatte sina studier. Projektet utsågs även till Årets Rekryteringsgärning i november 2018.

År 2016 inledde Fazer projektet 125 möjligheter till arbete för personer som har haft svårt att hitta anställning. Nu har projektet avslutats med framgång. Under projektet deltog totalt 127 personer i utbildningen, som anordnades i samarbete med Diakonissanstalten och NTM-centralen. Utbildningen förverkligades av Suomen Diakoniaopisto (f.d. Helsingfors Diakoni-institut). Det totala antalet sökande var 1 267 personer. Allt som allt slutförde 102 personer utbildningen, och den senaste gruppen utexaminerades våren 2019. Deltagarna gav utbildningarna det allmänna betyget 4/5. För närmare 70 procent av deltagarna har projektet lett till en fortsättning: 56 procent jobbar och 12 procent studerar.

Deltagarna i Fazers utbildningsprojekt var långtidsarbetslösa, unga arbetslösa, delvis arbetsförmögna och invandrare. "Mångfalden kommer att öka på arbetsplatserna i Finland framöver", säger Fazers koncernchef **Christoph Vitzthum**. "På Fazer upplevs olikhet vara en positiv resurs, och vi är mycket glada över att så många har kunnat byta riktning i livet genom projektet."

Projektets samarbetspartner Diakonissanstalten är en allmännyttig stiftelse som hjälper människor som löper risk för marginalisering. "Det var fint att få genomföra ett projekt i samarbete med Fazer. Det behövs företag som deltar och tar ansvar för svåra samhällsfrågor, till exempel för hur vi kan skapa nya yrkesbanor och förbättra möjligheter att inkluderas i arbetslivet", säger **Olli Holmström**, VD för Diakonissanstalten.

Projektet utsågs även till Årets Rekryteringsgärning vid rekryteringsgalan Rekrygaala, som arrangerades för första gången i november 2018. Experter på rekrytering röstade fram vinnaren bland tre finalister.

Omsorgsfull planering gav goda resultat

Projektet omfattade två utbildningsinriktningar: livsmedelsindustrin och restaurangbranschen. I bådadra utbildades tre grupper. Deltagarna gick först en arbetsorienterad utbildning, och därefter introduktion och praktik på en



arbetsplats. Att endast 18 procent av deltagarna avbröt utbildningen visar att urvalsprocessen lyckades och att deltagarna var mycket motiverade. "I denna typ av utbildningar är motsvarande siffra vanligen över 50 procent. Samarbetet mellan Fazers rekryteringsfunktion, Helsingfors Diakonissanstalt och NTM-centralen samt den omsorgsfulla planeringen gav med andra ord resultat", berättar koncernchef Vitzthum. Praktikplatserna valdes med beaktande av personernas tidigare utbildningar, erfarenheter och egna önskemål. "Vårt rekryteringsteam stödde deltagarna i studierna och sökte aktivt efter lämpliga yrkesbanor för varje deltagare", fortsätter Vitzthum.

I början av 2017 gjorde en ung man sin praktik i restaurangchef **Tiina Lylys** team och han fick efter eget önskemål jobba som kockassistent. "Allting gick jättebra, och han jobbade i själva verket hos oss som praktikant också senare när han efter rekryteringsutbildningen hade fortsatt med Fazers KockTrainee-utbildningsprogram", säger Lyly, som glatt noterat att praktikanten fortfarande jobbar på Fazer.

Eeva Mieho som tidigare hade jobbat inom försäkringsbranschen, men blivit arbetslös, hittade en ny yrkesbana inom restaurangbranschen. Under sin praktik på restaurangen Let's Play på Kägeludden i Esbo fick hon pröva på många olika uppgifter. "Kollegorna var underbara och visade stort tålamod när jag utan tidigare erfarenhet av restaurangbranschen skulle börja lära mig nya saker. Jag fick jättebra handledning", säger Mieho. Merparten av tiden tillbringade hon i caféet. "Kundservice är min grej. När jag lärde mig att tillreda specialkaffe hade jag också nytta av Pauligs baristakurs som jag gick för skojs skull en gång i tiden." Efter utbildningen fick Mieho jobb på olika restauranger via Fazers interna resurstjänst Tempo, och i dag har hon fast anställning som kassabiträde-servitris i en av Fazers företagsrestauranger. "För mig var utbildningen en fantastisk möjlighet – tänk att få lära sig ett nytt yrke i min ålder!"

Utmaningarna övervanns genom ihärdighet och samarbete

Rekryteringsutbildningsprojektet var avsett för personer som har haft svårt att hitta anställning, till exempel långtidsarbetslösa, unga arbetslösa, delvis arbetsförmögna och invandrare. Återgången till arbetslivet går inte alltid smärtfritt efter en lång frånvaro eller sjukdom och bristfälliga språkkunskaper utgör också ofta ett hinder för anställning. "Tack vare förhandsinformation och sunt bondförnuft gick allt bra", säger **Jari Valtonen**, arbetsledare på Gateau i Sörnäs, som när projektet började var chef på butiksbageriet på Prisma i Kervo. Hans team hade en praktikant både hösten 2016 och våren 2017.



"Erfarenheterna var mycket positiva, för bägge parter", bekräftar Valtonen. Den ena praktikanten hade haft en lång period av sjukdom och arbetslöshet före utbildningen. "Praktikanten förändrades tydligt under praktikperioden, det syntes i ögonen. Glädjen återvände och hen var fast besluten att göra en ändring i sitt liv." Praktikanten ringde också senare Valtonen för att berätta att hen efter utbildningen hade fått jobb i ett annat livsmedelsföretag.

För många invandrare är bristfälliga språkkunskaper en orsak till att de har svårt att hitta jobb. Det är ofta en motsägelsefull situation, eftersom det är just genom att använda språket aktivt i jobbet som man lär sig snabbt. Så gick det för den andra praktikanten i teamet. "Till en början var språket ett stort problem. Vi kom överens om att praktikanten skulle skaka på huvudet ända tills hen verkligen förstod", säger Valtonen. "Hen var ihärdig och vägrade ge upp och lärde sig språket snabbt."

Även **Irina Batsurina** betonar vikten av att själv vara aktiv och ta initiativ. Hon hade ett stort behov av att förbättra sina språkkunskaper i början av praktiken. Det fick hon göra under teoridelen och särskilt under arbetspraktiken på Fazer Butiksbageri på K-Citymarket Sello. "Jag var tvungen att förstå och bli förstådd för att allt skulle fungera", berättar Batsurina. "Alla var snälla och hjälpsamma. Vi kom genast överens om att jag ska fråga tills jag säkert har förstått", säger Irina på god finska. "Och jag ställde massor av frågor!"

Värdefull erfarenhet av att leda heterogena team

Samhällets behov av att få människor som löper risk för marginalisering tillbaka till arbetslivet och företagens genuina affärsbehov möts. "Vi behöver olika kanaler för att få kompetent arbetskraft", säger Christoph Vitzthum. "Detta projekt har även hjälpt oss att identifiera vad vi behöver utveckla inom mångfaldsledning. Vi fick intellektuellt kapital till företaget: en tolerant företagskultur, en positiv inställning till olikheter, kunskap om styrning och ledning av heterogena team samt resurser till de egna teamen."

Ett gemensamt projekt eller en uppgift formar också arbetsgemenskapen och svetsar medarbetarna mera samman. Enligt feedbacken från cheferna på praktikplatserna har synsätten vidgats och fördomarna minskat. Projektet har även gett cheferna erfarenhet av och tilltro till sin förmåga att leda heterogena team samt mod att rekrytera olika typer av människor. Till den restaurang som Tiina Lyly leder visstidsanställdes en person som precis avlagt rekryteringsutbildningen våren 2017. Personen befann sig i en livssituation där en förkortad arbetstid på fyra timmar passade bäst. Hen skötte sina uppgifter



som restaurangassistent samvetsgrant, och det var roligt att se hur hen hela tiden blev tryggare i sin roll", berättar Lyly.

Projektet har även haft ekonomisk betydelse för samhället. Kostnaderna för marginalisering är höga: enligt vissa undersökningar kostar en marginaliserad ung person samhället över en miljon euro om året. På individnivå går effekterna av projektet inte ens att mäta. Feedbacken från deltagarna visar att de har känt sig accepterade och fått bättre självförtroende. Irina Batsurina, som inledde utbildningen i februari 2017, fick utöver språkkunskaper även impulsen att studera vidare. På två år avlade hon grundexamen för bagare-konditor och fick fast anställning på den arbetsplats där hon gjorde sin praktik under rekryteringsutbildningen. Allt detta har gett henne mod och självsäkerhet. "Jag har lyckats lära mig hur samhället och arbetslivet fungerar i Finland och har integrerats i samhället", säger hon. "Nu känner jag att jag är en del av Fazer-familjen. Livet är tryggt och flyter på nu då jag fått ett fast jobb."

Ytterligare information

Fazers medietelefon är öppen vardagar kl. 8–16, tfn +358 40 668 29 98, media@fazer.com

Fazer-koncernen

1891 öppnade den unge Karl Fazer sitt första konditori, med en mission att skapa mat med mening – och en passion för att skapa stunder av glädje för alla människor runt omkring honom. Detta är Northern Magic. Made Real. I dag är Fazer ett internationellt familjeägt företag som erbjuder bageri-, konfektyr-, kex- och spannmålsprodukter, växtbaserade måltider, mjölkfria produkter och on-the-go-mat och -dryck samt måltids- och cafétjänster av hög kvalitet. Koncernen har egen verksamhet i nio länder och export till cirka 40 länder. Fazers framgång grundar sig på Karl Fazers vision, värderingar och kreativitet: bästa kvalitet i produkter och tjänster, populära varumärken, kunniga medarbetares engagemang och företagets ansvarsfulla sätt att arbeta. Fazer-koncernens omsättning 2018 uppgick till 1,6 miljarder euro och antalet anställda till över 15 000. Fazers verksamhet följer etiska principer som baserar sig på koncernens värderingar och FN-initiativet Global Compact.

Northern Magic. Made Real.