

Vejen til en god start i byggebranchen

Anbefalinger til HR

HR er et vigtigt led i introduktionen af nye medarbejdere. HR har ofte kontakt til nye medarbejdere før start og det overordnede ansvar for at man får en god start i virksomheden. Men HR har normalt ikke den faglige viden om byggebranchen, projekterne og er ikke en del af den afdeling, hvor den nye medarbejder skal have sin dagligdag. Formålet med denne anbefaling er at give inspiration til, hvordan HR bedst muligt kan understøtte en god start i både virksomhed og byggebranchen. Anbefalingerne stammer fra et forløb, hvor unge og nye i byggebranchen har givet deres bud på, hvad der er vigtigt for at få en god start i byggebranchen. Materialet indeholder også best practises fra andre virksomheder.

To tips

En klar plan

En klar plan for introduktion til virksomheden øger tryk-
hed og tilknytning for den nye medarbejder. HR spiller en
væsentlig rolle i planen for en god start både inden, under og
efter start i virksomheden.

Differentieret introduktion

Alt efter medarbejderens erfaring, baggrund og funktion
kan der være behov for forskellig fokus i introduktionsforlø-
bet. Medarbejderen skal måske arbejde både på kontor og
byggeplads, og det er derfor vigtigt med introduktion til de
forskellige arbejdssteders organisation og kultur. Derudover
bør introduktion inkludere både de faglige og de sociale
aspekter tilknyttet arbejde og arbejdspladsen. Derfor: Tænk
mangfoldighed og inklusion ind i introduktionen.



En klar plan før start

Det er vigtigt at have en klar og struktureret plan for de
første dage og uger i introduktionsprocessen, så nye medar-
bejdere oplever, at der er taget hånd om introduktionen og
de ikke står alene med at opsøge viden og blive integreret i
virksomheden.

Det øger tryk-
heden og den nye medarbejders tilknytning til
virksomheden, hvis man sender en velkomstpakke med in-
formation om virksomheden og introduktionsforløbet inden

**”På min første dag brugte vi
næsten to timer på instruktion og
sikkerhed. Det gav mig en følelse
af, at min arbejdsplads tager disse
ting seriøst. Jeg føler, at jeg blev
taget godt imod og hurtigt kan
bidrage, da der var styr på de
vigtige emner i introduktionen”**

Ung i byggebranchen

medarbejderen begynder. Det giver medarbejderen mulighed
for at lære virksomheden bedre at kende og kan spare tid i
introduktionsforløbet. Fx er det en god ide, at sende medar-
bejderhåndbogen og planen for den første dag på forhånd.

Tal gerne med medarbejderen om introduktion inden start
og få lagt en plan med ledelsen for, hvad HR leverer og hvad
øvrige kolleger kan hjælpe med.

Tiltrædelsestidspunkt

Overvej hvornår det er et godt tidspunkt at starte i jeres
virksomhed. En start lige op til ferie, et event, en stor afleve-
ring, eller et andet tidspunkt, hvor alle andre har travlt med
at blive færdige med opgaver eller ikke kan være til stede,
er ikke ideel. Aftal med medarbejderens nærmeste leder, at
starttidspunktet giver mulighed for, at leder og nærmeste
kolleger kan tage godt imod medarbejderen.



En god første dag er afgørende

Sørg for at medarbejderens arbejdsstation (computer, telefon, adgangskort, nødvendige softwareinstallationer) eller arbejdssted, hvis det er en byggeplads, er klar, når han/hun møder ind den første dag. Der skal være udpeget en leder eller medarbejder til at tage imod den nye

Differentieret onboarding

Der er stor forskel på at onboarder en ung og nyuddannet og en erfaren medarbejder.

Nyuddannede ønsker for eksempel introduktion til både arbejdslivet og til byggebranchen.

Introduktion til arbejdslivet

De unge har ikke nødvendigvis været på en arbejdsplads før og kender ikke virksomhedens forventninger til medarbejderne, hverken fagligt eller socialt. HR kan hjælpe medarbejdere, der har deres første gang på arbejdsmarkedet. Måske er der behov for support til udfyldelse af nødvendige dokumenter som skatteoplysninger, ansættelseskontrakt og andre formularer. Hjælp medarbejderen med adgang til nødvendige systemer og platforme eller blot til hvad man skal gøre, hvis man bliver syg, vil holde ferie eller oplever diskrimination eller mobning af en art. Emner som virker ligetil for erfarne, kan de unge have svært ved at vide, hvor de finder svar på.

Introduktion til byggebranchen

Uanset faglighed og uddannelsessted, er det anderledes at være på en arbejdsplads og ude i branchen end det er at være på et studium. De unge og nye giver udtryk for, at de mangler viden om branchen: Hvem er aktørerne, hvordan er værdikæden, samarbejdsformer og roller eller endda arbejdsmetoder og opgavehåndtering? De har ikke den viden med fra uddannelsesstederne, selv om man kunne ønske det. HR kan hjælpe med at henvise til kolleger og netværk, der kan bidrage til at den unge hurtigere forstår både virksomhedens og branchens spilleregler.

Erfarne medarbejdere har viden om retningslinjer og regler på en arbejdsplads og måske endda også om branchen. De kender spillereglerne, men kan have andre forhold, som det er værd at afstemme i onboardingprocessen. Det kan være fagligt ansvar, rolle, private forhold eller ønsker om udvikling.

Husk at en ung eller en ny i branchen kan være nervøs for at stille "dumme" spørgsmål, og det er derfor vigtigt, at man skaber trygge rammer, da det også kommer afdelingen til gode.

Diversitet og inklusion

Er den nye medarbejder anderledes end øvrige ansatte? Hvis den nye medarbejder på den ene eller anden måde er anderledes end de fleste på arbejdspladsen, så vil den nye – ud over at være ny – måske også være på udebane i forhold til at blive en del af virksomhedens fællesskab. Alle vil gerne passe ind og være med, og skiller man sig ud, så kan man have ekstra meget brug for en hjælpende hånd med at blive en del af teamet.

HR kan hjælpe den nye medarbejder ved at vise og kommunikere, at der er plads til alle typer af dygtige medarbejdere i virksomheden, og at det er handlinger, adfærd og indsats, der bedømmes og ikke køn, race, religion seksualitet osv. Er man lidt anderledes end flertallet på arbejdspladsen, kan man blive ramt af minoritetsstress, hvor man føler at man skal arbejde endnu hårdere end andre for at føle sig sikker og velkommen.

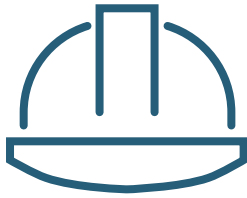
Spørg den nye medarbejder om, der er særlige ting, som I som arbejdsplads skal være opmærksomme på og prøv at finde løsninger, der kan hjælpe den nye. Tal ligeledes med den nye medarbejders nærmeste leder om, hvordan I kan mødes om medarbejderens ønsker og de arbejdsmæssige rammer og vilkår.

Der er mange fordele ved mangfoldighed på arbejdspladsen. En blandet arbejdsstyrke bringer forskellige perspektiver og ideer til bordet, hvilket kan føre til bedre problemløsning og øget produktivitet. Derudover kan en inkluderende kultur hjælpe med at reducere arbejdsrelaterede konflikter og skabe et mere harmonisk arbejdsmiljø, hvilket er essentielt i en branche, der ofte kræver tæt samarbejde og koordinering. Det er vigtigt, at man viser, at der er plads til forskellighed og skulle der opstå problemer eller udfordringer i relation til den nye kollegas minoritetsstatus, er det vigtigt at man ved, hvor man skal gå hen.



Onboarding på flere lokationer

Medarbejderen skal måske både arbejde på kontoret og på byggeplads. Der kan være flere lokationer og flere teams, der skal være en del af onboardingen, så sørg for at alle relevante medarbejdere er informeret om den nyes ansættelse og hvornår de kan forvente, at han eller hun møder op på deres lokation. Gør den nye medarbejder opmærksom på, at der kan være forskellige arbejdskulturer på de forskellige lokationer, men hvis vedkommende har negative oplevelser, skal man sige det til sin mentor, buddy eller chef, så der kan ageres på det, fordi arbejdsmiljøet er essentielt for alle.



Fokus på Sikkerhed

I byggebranchen er sikkerhed afgørende, så sørg for at sikkerheds træning er en integreret del af onboardingprocessen. Forklar virksomhedens kodeks, politikker for arbejdsmiljø, sikkerheds-procedurer og andre relevante emner. Skal medarbejderen begynde arbejdet på en byggeplads, er sikkerhedsinstruktion på to do listen første dag.

Intro-makkere

Det er generelt lettere at være ny sammen med en anden ny. Det sparer også tid for HR, hvis flere nye medarbejdere kan modtage samme information samtidig. Særligt for unge medarbejdere og lærlinge er det en fordel at have nogen at følges med gennem onboardingprocessen, hvilket yderligere styrker følelsen af fællesskab og støtte.

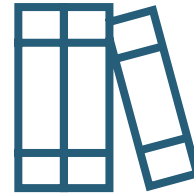


Sociale initiativer

Undervurdér ikke betydningen af sociale initiativer for at hjælpe den nye medarbejder ind i virksomhedens fællesskab. Hvis HR også er ansvarlig for arrangementer, medarbejderforening og sportsaktiviteter, så inviter hurtigt den nye medarbejder med i de sociale strukturer, der er vigtige for at opbygge interne netværk.

For nogle medarbejdere er en henvisning eller et forslag ikke nok til at puffe dem i retning af en social aktivitet. Nogle skal mere bogstaveligt tages i hånden og tages med til cykelklub, bowling eller blive en del af at arrangere sommerfest eller julefrokost. Det er samtidig vigtigt at fortælle, at man ikke er tvunget til at deltage i alt, hvis man for eksempel har børn eller andre forhold, der betyder at man ind imellem har behov for at fravælge det.

Man kan vise rummelighed fra virksomhedens side, hvis man ved uddeling af gaver, bestilling af julefrokost, afholdelse af sommerfest, mv., sikrer, at man tager højde for forskellighed, f.eks. hvis nogle af religiøse, kulturelle eller personlige årsager ikke drikker alkohol, ikke spiser kød eller kun spiser halalslagtet kød mv.



Læring og udvikling

Hvordan lærer og udvikler man sig i jeres virksomhed? Har virksomheden procedurer for evaluering og læring fra fejl? Er der formaliserede karriereveje og udviklingsprogrammer? Hvad er uddannelsesmulighederne for medarbejderne? Alle disse spørgsmål kan HR være med til at besvare.

Særligt unge medarbejdere giver udtryk for behov for at vide, hvad der forventes af dem i den første tid i virksomheden. De unge er vokset op i en tid, hvor de er blevet vurderet og testet mere end tidligere generationer. De er derfor vant til feedback og vil gerne vide, om de gør tingene rigtigt. De vil også gerne lære, men også føle sig trygge i processen.

De unge vil også gerne kende til udviklings- og karrieremuligheder og kan virke forvænte og utålmodige. De har været heldige at vokse op i en tid, hvor de har kunne vælge i langt højere grad end tidligere generationer, så det er deres virkelighed.

Virksomheder, der har erfaring med mange unge medarbejdere, har haft succes med at øge frekvensen af feedback relaterede aktiviteter, som:

- Ugentlige tjek ind
- Månedlige 1:1 med nærmeste leder
- Kvartalsvis mini-mus
- Halvårlig lønsamtale

For at speede læringsprocessen op kan man arbejde med rotationsprogrammer, der kan give medarbejderne mulighed for at arbejde i forskellige afdelinger og opnå nye færdigheder.



Kommunikation, respekt og feedback

Det er vigtigt for nye medarbejdere at forstå, hvilke forventninger, der er i forhold til ens ageren og kommunikation – både intern og eksternt. Hvordan kommunikerer man med kunder og samarbejdspartnere, hvordan giver man feedback internt og hvordan håndteres fejl og læring med det gode arbejdsmiljø i fokus?

Forventninger og klarhed omkring kommunikationskanaler og kommunikationsstile hjælper med at undgå misforståelser og fremmer effektivt samarbejde. HR kan allerede i introduktionsforløbet introducere den nye medarbejder i kommunikation og adfærd, så den nye medarbejder kender virksomhedens forventninger.