

# Vejen til en god start i byggebranchen

## Anbefalinger til mentorer, buddies og kolleger

Som mentor, buddy eller nær kollega er du ambassadør for virksomheden og et vigtigt bindeled mellem den nye medarbejder og arbejdspladsen. Din viden og din adfærd er med til at påvirke den nye medarbejders første indtryk af virksomheden. Du kan spille en positiv rolle med at få den nye hurtigt og godt integreret – både fagligt og socialt. Formålet med disse anbefalinger er, at give dig inspiration og ideer til, hvordan du som kollega kan gå til opgaven. Anbefalingerne stammer fra et forløb, hvor unge og nye i byggebranchen har givet deres bud på, hvad en god mentor, buddy og kollega kan betyde for en god start i byggebranchen. Materialet indeholder også best practises fra andre virksomheder.

### To tips

#### Vær en god ambassadør og brobygger

Som kollega er du med til at påvirke den nye medarbejders første indtryk af virksomheden. Vær den kollega, du selv kunne have ønsket dig, sidst du var den nye.

#### Hjælp med introduktion både fagligt og socialt

Introduktion til både faglige og sociale aktiviteter i virksomheden spiller en vigtig rolle i at få den nye hurtigt og godt integreret. Tilbyd din viden og en plads i både faglige og sociale sammenhænge til nye kolleger.



### Alle har et ansvar for nye kolleger

Alle har prøvet at være den nye på en arbejdsplads. Det er en sårbar position at være ny og være afhængig af, at andre vil hjælpe en og bruge tid på at lære fra sig. Det tager tid at blive en del af fællesskabet og lære virksomhed og kolleger at kende. En god introduktion øger chancen for, at din nye kollega befinder sig godt i virksomheden, hurtigt bliver en del af teamet og hurtigt kan varetage opgaver på lige fod med de øvrige kolleger.

Måske har du haft nogle gode oplevelser med at være blevet taget godt imod og godt introduceret på en arbejdsplads. Måske har du oplevet det modsatte. Vær den mentor, buddy eller kollega, som du selv kunne have ønsket dig, sidst du var den nye.

”Min buddy hjalp mig med at finde ud af alle de små, men vigtige ting, som hvordan man printer, booker mødelokaler, og hvor de uformelle fredagsbarer holdes. Det gjorde det meget lettere for mig at føle mig som en del af teamet.”

*Ung i byggebranchen*

### Husk at du er hjemmeblind

Vær opmærksom på, at du kender virksomheden og alt efter hvor længe du har været ansat, har ”slørede briller” og derfor ikke ser det samme som den nye, der træder ind i virksomheden. Spørg hvad den nye undrer sig over, hvad han/hun gerne vil vide mere om. Bær over med at få de samme spørgsmål flere gange og henvis din nye kollega til rette sted eller til kolleger, der kan bidrage med den viden, der mangler. Du behøver ikke at løse udfordringerne, men blot være ambassadør for at din nye kollega kan få viden og blive en del af teamet.



## Nye medarbejdere kan medbringe ny viden – tag godt imod den

Din nye kollega kan være den hjælpende hånd, der kan lette arbejdet for dig og dine kolleger. Måske puster din nye kollega nyt liv i afdelingen, får gang i nye projekter, ser udfordringer i opgaver, som du finder trivielle eller vanskelige. Lyt til din nye kollegas spørgsmål eller forslag og se din nye kollega som en mulighed for at lære noget nyt. Husk at din kollega måske ikke har lært byggebranchen ordentligt at kende endnu, så husk at være konstruktiv i dit svar retur, hvis nogle spørgsmål giver sig selv for dig.

## Din rolle som mentor/buddy/kollega

### Din motivation

Overvej din rolle som sparringspartner for en ny medarbejder. Hvad vil og kan du bidrage med i introduktionen til den nye? Hvad er din motivation for at være mentor eller buddy? Vil du bruge tid på det?

### Skal I være to?

Skal I måske være to sparringspartnere – en faglig mentor og en social buddy. En erfaren og en yngre? En mand og en kvinde? Eller en minoritet, der matcher den nye? Tænk på, hvem den nye er. Hvad kunne han eller hun have brug for i forhold til sparring omkring faglighed, erfaring, baggrund, det kulturelle eller sociale. Det er altid rart at have nogen, man kan spejle sig i – både fagligt og socialt/kulturelt – og én person kan ikke nødvendigvis tilbyde det hele.

### Hvem er den nye?

Er den nye medarbejder den eneste unge, første kvindelige medarbejder (eller en blandt få) eller en medarbejder med anden etnisk baggrund eller fra udlandet, så prøv at sætte dig i hendes eller hans sted. Hvad kunne den nye have behov for af sparring?