

Vejen til en god start i byggebranchen

Anbefalinger til unge og nye

Unge og nye

Som ny medarbejder i byggebranchen kan man have brug for viden om branchen, om virksomheden og forventningsafstemning af, hvad arbejdspladsen forventer af en som medarbejder. Virksomhedernes ambitioner og muligheder for at introducere nye medarbejdere til branchen og til virksomheden er forskellige. Formålet med disse anbefalinger er at præsentere unge og nye i branchen for, hvad de selv kan handle på for at lande godt i branchen og på den nye arbejdsplads. Anbefalingerne her stammer fra et forløb, hvor unge og nye i byggebranchen har givet deres bud på, hvad man selv som ung eller ny kan gøre for at få en god start i byggebranchen.

To tips

Vis initiativ og stil spørgsmål

Vær nysgerrig, tag initiativ og stil spørgsmål som ny medarbejder. Vær ikke bange for at spørge om feedback eller om et godt råd - du er ved at lære virksomheden at kende.

Bliv en aktiv del af virksomheden - fagligt og socialt

Opbyg relationer i virksomheden og i branchen. Deltag i både faglige og sociale aktiviteter og tag gerne initiativ til videndeling eller arrangementer.



Lær virksomheden at kende

Der er ofte meget information tilgængeligt om virksomheden både via nettet og i virksomheden, når du først er ansat. Brug tid på at sætte dig ind i virksomhedens forretningsmodel, organisation, historie og strategi. I forhold til din egen funktion og de gensidige forventninger mellem dig og virksomheden, kan du læse medarbejderhåndbogen. I medarbejderhåndbogen findes svar på langt de fleste spørgsmål om arbejdstid, fravær, udvikling, medarbejdergoder osv.

Tag initiativ, stil spørgsmål og søg feedback

Vær nysgerrig, tag initiativ og stil spørgsmål. Vær ikke bange for at udtrykke dine tanker eller forslag. Vær åben for feedback og brug den konstruktivt til at forbedre dine færdigheder og præstationer. Tag fat i din nærmeste leder, hvis du

"Alle i afdelingen påtog sig et ansvar for min onboarding. Det var fantastisk, fordi det gav mig en stærk opbakning. Alle henvendte sig til mig for at spørge, hvordan jeg havde det og fortalte, hvad deres rolle var. Jeg følte virkelig, at både mine ledere og kolleger i teamet gjorde en indsats."

Ung i byggebranchen

mangler opgaver eller har for meget arbejde. Din leder kan have svært ved at vurdere, hvor meget du kan overskue som ny medarbejder og det er en hjælp i opbygningen af jeres relation at tjekke ind løbende i forhold til opgavernes omfang, niveau og deadlines. Vær ikke bange for at spørge om feedback eller om et godt råd. Du er ved at lære virksomheden at kende. Og spørg gerne tids nok, så chefen har mulighed for at reagere i tide.

Diversitet og inklusion

Ser du dig, som anderledes end de øvrige medarbejdere i fx alder, køn eller etnicitet og tænker du, at der er noget, som virksomheden skal vide eller overveje, så kan det både være en hjælp for dig og for virksomheden at tage en snak om det

i introduktionsprocessen. At være ny kan i forvejen opleves som at spille 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.

Tal med din leder om hvordan I kan mødes om ønsker og de arbejdsmæssige rammer og vilkår, så du føler dig tryk, velkommen og som en del af fællesskabet. Kom gerne med ideer eller løsninger, der kan gøre det lettere for din leder at skabe den forandring, som du kunne tænke dig.

Det er også muligt at tage en snak med HR personalet. Vær dig selv og lad dine kollegaer se at forskellighed er en styrke, der kan inspirere eller blive en "ice breaker" til at du og dine kollegaer kan lære hinanden at kende. Hvis nogen behandler dig dårligt på baggrund af din diversitet, så løft det op til din chef, HR eller nogle i dit netværk, som måske kan hjælpe dig.

Gør en forskel

Når du kender virksomheden lidt bedre, begynder du at kunne se, hvor du kan gøre en forskel. Du kommer måske med den nyeste faglighed, har friske øjne på procedurer, strukturer, systemer og samarbejde. Tilbyd din viden og de observationer du gør, der måske kan optimere eller forbedre måden, der arbejdes på. Vær den forandring, du synes, virksomheden mangler. Kritiser ikke andre, men kom med løsningsforslag, der kan hjælpe dine kolleger eller virksomheden. Hvis du vil præsentere et forslag, så vend det med din leder først.



Vær social og opbyg netværk

Opbyg relationer i virksomheden og i branchen. Deltag i både faglige og sociale aktiviteter og tag gerne initiativ til videndeling eller arrangementer. Sørg for selv at skabe de arrangementer eller initiativer som virksomheden eller dine kolleger mangler. Hold kontakten med dine studiekammerater og kolleger, når du skifter job i de første år. De langvarige arbejdsrelationer betyder meget for at lære branchen at kende, i samarbejdet mellem virksomheder og i forhold til mulighederne for jobskifte. Netværk kan også være internt. Vær god til at præsentere, hvad du kan og hvor dine kompetencer er særligt skarpe.

God onboarding er også dit ansvar

Husk at være en aktiv medspiller i onboarding-processen. Tag fat i din leder, hvis du mangler at blive introduceret til dele af arbejdet eller noget forhindrer dig i at komme videre i introduktionsforløbet. Gør opmærksom på det, hvis du undrer dig over noget eller har forbedringsforslag, der kan gøre introduktionen for kommende medarbejdere lettere.