

Få tilskud til en mentor

– det ender med at blive en god investering



Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

KL

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

Arbejdsmarkedsstyrelsen

En mentor – hvad er det?

Frikøb en af dine ansatte som mentor – så kommer nye kolleger med startvan-skeligheder hurtigere i gang.

En mentor er en kollega i din virksomhed, som påtager sig arbejdet med at introducere en ny medarbejder, hvis der er behov for lidt ekstra hjælp i begyndelsen.

Din virksomhed kan få tilskud i form af penge til løn – og tilskud til uddannelse af mentoren, hvis det er nødvendigt. Formålet med at få en

mentor er klart: Med en mentor bliver den uproduktive start kortere. Og den nye medarbejder kommer hurtigere i gang med at løse opgaver.

Du kan læse mere om mentorordningen i denne pjece, som er henvendt til små- og mellemstore virksomheder.

Hvad får din virksomhed ud af det?

Hurtig oplæring – og i gang med arbejdet.

En mentor er en ansat, der har tid. Tid til at sikre, at nye medarbejdere kommer godt i gang med arbejdet og falder til i det sociale fællesskab på virksomheden.

Mentoren tilrettelægger f.eks. oplæringsforløbet, så den nye medarbejder hurtigt bliver sat ind i opgaverne og fungerer på lige fod med kollegerne.

Faglige spørgsmål, kurser

og sidemandsoplæring – det hele er opgaver for mentoren, der også holder snor i alt det, der på andre planer betyder noget for nye medarbejdere: Hvordan er kulturen her? Hvordan er omgangsformerne? Og hvordan forholder man sig til lederne?

Virksomheder, der bruger mentorordningen, oplever, at nye medarbejdere hurtigere falder til og får det godt på arbejdspladsen.

“Uden hjælp havde jeg aldrig klaret jobbet”

”Min mentor hjalp mig i gang, og det har betydet meget. Det duer ikke at have sådan et job som mit, hvis man laver fejl,” siger Saboor Shujah.



Saboor Shujah arbejder på centrallageret hos Brødrene Dahl i Brøndby. Hver dag mellem kl. 12.00 og 20.00 er han med til at ekspedere de ordrer, som kommer fra VVS-folk fra hele Sjælland. Sammen med kollegerne er han ansvarlig for, at varer, der er bestilt inden klokken 17.00, bliver leveret dagen efter.

Saboor Shujah er fastansat og har været i virksomheden i fire måneder. I starten fik han hjælp af en mentor, som også er tillidsmand.

”Det vigtigste var sproget. Jeg vidste ikke, hvad

alle varerne hed og kendte ikke edb-systemerne. Her er flere systemer, man skal kende for at kunne tjekke og dobbelttjekke, at man ikke laver fejl. Samtidig er der flere forskellige slags trucks, jeg skal køre. Min mentor hjalp mig i gang, og det har betydet meget. For det duer ikke at have sådan et job som mit, hvis man laver fejl,” fortæller Saboor Shujah, der er 39 år og kom til Danmark som flygtning fra Afghanistan i 1993. Han har ingen uddannelse, og i Danmark har han hidtil kun haft småjobs. Men aldrig et rigtigt fuldtidsjob som det, han har nu.

”Jeg havde aldrig klaret det her job, hvis jeg ikke var blevet hjulpet i den første tid. Som udlænding kender man ikke nogen, og derfor er det svært at komme ind på en arbejdsplads. Det bliver ikke lettere, hvis man har svært ved at tale dansk,” fortæller Saboor Shujah.

Han er glad for sine arbejdskammerater og arbejdsklimaet. Og så er det naturligvis rart at tjene sine egne penge. På den måde kan han få råd til at købe en bil, så turen fra hjemmet på Østerbro til arbejdspladsen i Brøndby bliver lettere.

”Vi får gode taxachauffører ud af dem”

”Vi gør det ikke bare for vores gode samvittigheds skyld. Vi har fået 100 nye chauffører på to år,” siger Keld Kristensen, mentor ved TM-service.



”De er meget usikre og nervøse i starten,” fortæller Keld Kristensen, der som mentor tager sig af taxa-aspiranterne den første tid hos TM-service. TM-service er garage for 59 taxavognmænd, der med et stort antal chauffører kører for Taxamotor i København.

Sammen med Københavns Kommune har TM-service lavet en taxaskole som en del af mentorordningen. To mentorer uddanner hold på 16 arbejdsløse af gangen. Typisk unge indvandrere og efterkommere, der – hvis de gennemfører skoleforløbet på 10 uger – er sikret et job.

”Vi har en del snak med dem om deres problemer og familie. Det synes jeg, vi er nødt til, når vi har sagt ja til at tage dem ind på vores taxaskole. Vi gør det ikke bare for vores gode samvittigheds skyld. Vi har fået 100 nye chauffører på to år,” siger Keld Kristensen.

De 100 nye chauffører betyder meget i en branche, hvor det generelt bliver sværere og sværere at skaffe folk.

Keld Kristensen bruger meget af sin tid på at få de nye medarbejdere til at tro på, at de faktisk godt kan klare jobbet som chauffør.

”Jeg oplever mange sol-skinshistorier her med folk, der pludselig vokser med opgaven og bliver rigtig gode medarbejdere for os,” siger Keld Kristensen. Han mener, at det afgørende for at blive en god mentor er, at man er i besiddelse af sund fornuft og at man kan lide at have med mennesker at gøre.

”Jeg bruger tid på at få kollegerne til at acceptere, at de nye får lidt særbehandling. Så tager jeg fat i folk og opfordrer dem til at give de nye kolleger en chance for at blive en del af sjakket herude. Det virker,” fortæller Keld Kristensen.

Tre vigtige skridt

Find den rigtige mentor, skru et program sammen, vis de øvrige ansatte at ledelsen bakker op og giv mentoren den rigtige støtte.

Tre skridt er afgørende for, at mentorordningen kommer til at virke: At man udpeger den rigtige som mentor, at man får skabt et godt program til de nyanførte, og at man som ledelse viser, at man bakker idéen op.

1 Find den rigtige mentor: Det er en skidt idé at tvinge nogen til at påtage sig rollen som mentor. Interessen skal være der. Overvej: Hvem har den faglige kunnen, der skal til for at klare opgaven? Hvem har pondus og erfaring? Hvem er åben og interesseret i opgaven og i at møde mennesker? Kan han eller hun oplære, give kritik og ros, og er der en evne til at kommunikere?

2 Skru et program sammen: Vær præcis, når du lægger dig fast på, hvilke opgaver den nyanførte skal løse. Både medarbejder og mentor skal vide,

hvad den nye medarbejder skal støttes i, og I skal være enige om, hvor lang tid mentoren skal bruge på den nye medarbejder.

3 Ledelsen skal bakke op: Det kan være en ny og uvant oplevelse for både nye og gamle medarbejdere, at en ny kollega har behov for ekstra hjælp. Derfor er det vigtigt, at ledelsen sender et klart signal til resten af virksomheden om, at det er en god ide. På samme måde skal mentoren eller mentorerne nyde synlig opbakning. De skal have råd, støtte og mulighed for uddannelse, hvis det er nødvendigt. Også tillidsrepræsentanter bør vise, at de støtter sagen aktivt.

På den måde bliver det nemmere for mentoren at bede sine kolleger om hjælp, når den nye medarbejder skal falde til.

Sådan kommer du videre

Kontakt kommunen eller det lokale AF-kontor for at få yderligere information. Her kan du få et ansøgningsskema, som du kan bruge til at søge tilskud.

Du kan også hente ansøgningsskemaet på nettet:

Klik dig ind på

www.af.dk/af-leksikon

Klik på *Blanketter*.

Klik på *Mentorfunktion og opkvalificering*, der finder du blanketten *AF 90 A*.

Eller find blanketten på

www.kl.dk ved at skrive *AB 401* i søgefeltet. Klik på *AB 401 - Ansøgning om mentorfunktion* og find blanket *AB 401* midt på siden.

Pengene følger den nyan-satte – så det afgørende er, at din virksomhed ansætter én, der har brug for ekstra støtte og som kan få tilskud. Kommunen eller AF vil i sin behandling af ansøgningen tage udgangspunkt i den enkeltes behov og evt. hvilken overførselsindkomst, personen har forud for ansættelsen. Hovedreglen er, at han eller hun før ansættelsen skal modtage en bestemt offentlig ydelse for at kunne komme i betragtning. Det drejer sig om enten start-hjælp, introduktionsydelse, dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge eller førtidspension. Selvforsørgende familiesammenførte udlændinge kan også i visse tilfælde være under ordningen.

Der er ingen fast formel for mentorordningen – heller ikke for, hvor stort et tilskud man kan få. Udgangspunktet er, at man kan frikøbe en eller flere medarbejdere i et aftalt antal timer, som man så kan fordele over nogle uger eller måneder. Tilskuddet udbetales på baggrund af dokumenterede udgifter, f.eks. mentorens lønsedler.

Det ene tilskud udelukker ikke nødvendigvis det andet. Mentorstøtte kan ydes ved ansættelse, både med og uden løntilskud, og under virksomhedshedspraktik. Om det konkret kan lade sig gøre at få tilskud, tager kommunen eller AF stilling til.

Hvis din virksomhed er lille

Små virksomheder kan have svært ved at afse en af sine egne medarbejdere til mentorrollen. De kan hente en mentor udefra. Det kan være lidt svært for en ekstern konsulent at løse alle mentor-opgaverne, så det er en god idé at finde en, der kender din virksomhed i forvejen.

Få tilskud til en mentor

– det ender med at blive en god investering

Afsender:

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
2300 København S
Telefon: 35 24 60 00
Telefax: 35 24 63 00
lo@lo.dk

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V
Telefon: 33 38 90 00
Telefax: 33 12 29 76
da@da.dk

KL
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S
Telefon: 33 70 33 70
kl@kl.dk

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
Holbergsgade 6
1057 København K
Telefon: 33 92 33 80
Telefax: 33 11 12 39
inm@inm.dk,

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
Postboks 2150
1016 København K
Telefon: 35 28 81 00
Telefax: 35 36 24 11
ams@ams.dk