



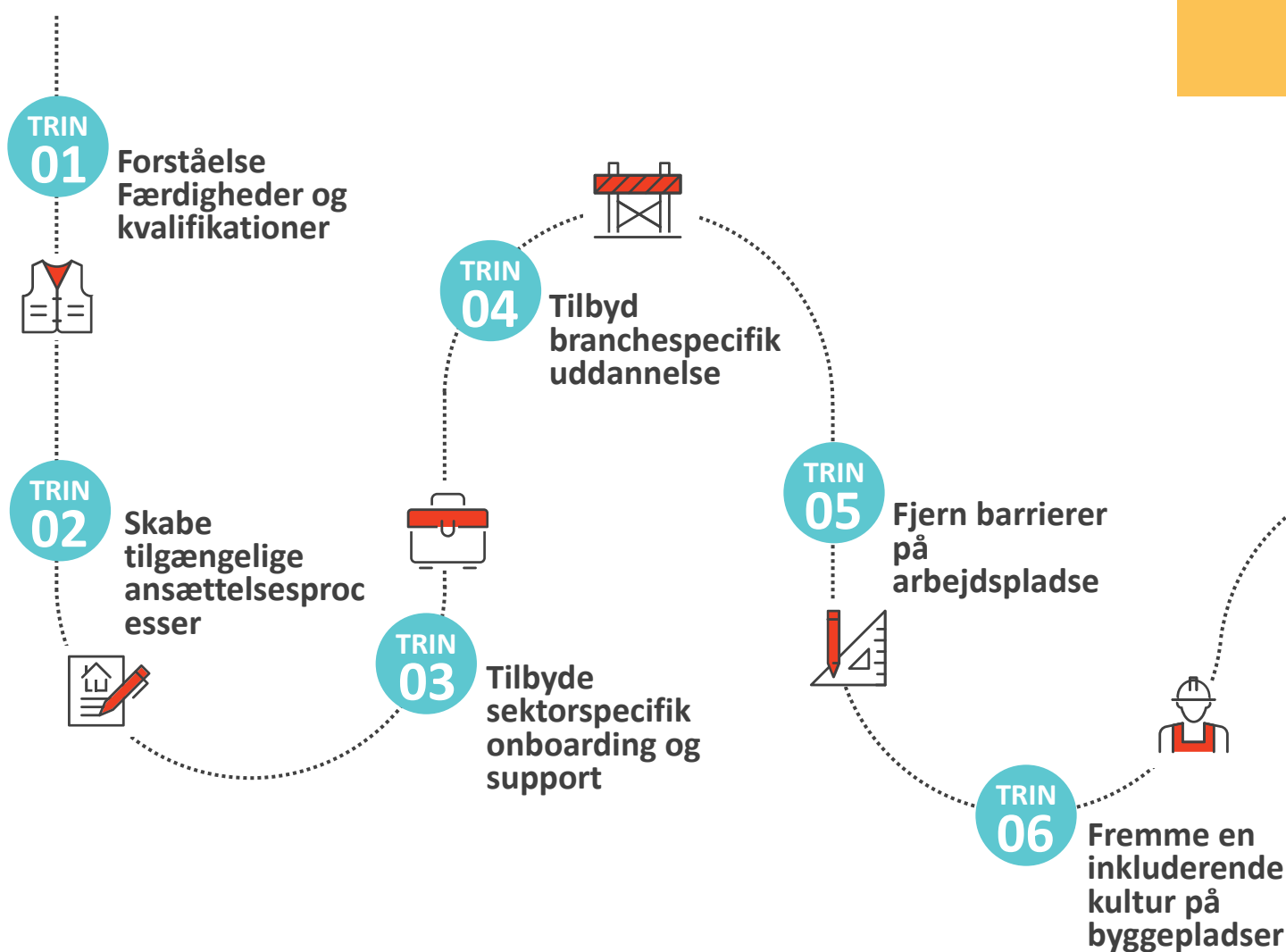
## TRIN 03:

# Tilbyde sektorspecifik introduktion og support

[www.welcomeworkproject.eu](http://www.welcomeworkproject.eu)

# VELKOMMEN TIL TRIN FOR TRIN

Velkommen til **Welcome Work: Trin for trin**-strategier. Vi vil gennem inkluderende praksis vise dig, hvordan du skaber et blomstrende arbejdsmiljø for flygtninge.





## TRIN 03 – Tilbyde sektor - Specifik onboarding og support

Dette trin tilbyder skræddersyede onboarding-programmer, der tager højde for de unikke udfordringer i byggesektoren.

01

Udvikl skræddersyede introduktionsforløb programmer 4

02

Oversæt onboarding-materialer og sikkerhedsinstruktioner 5

03

Implementer et mentorprogram program 6

04

Løbende støtte og udvikling 7

05

Mentorprogrammer Programmer 8

# 01

## Udvikl skræddersyede onboarding-programmer

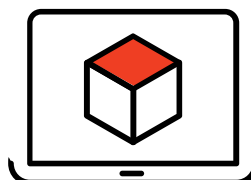
### Identificer de vigtigste elementer i onboarding-processen

- Indfør sikkerhedsprotokoller, der er specifikke for byggepladser, og som dækker bevidsthed om farer, nødprocedurer og brug af personligt beskyttelsesudstyr (PPE).
- Forklar forventningerne på arbejdspladsen, herunder hierarkiet på byggepladsen, rapporteringsstrukturer og arbejdstider.
- Giv et overblik over virksomhedens politikker, ansættelsesrettigheder og kulturelle normer på arbejdspladsen i Irland.

### Gennemfør struktureret introduktionsuddannelse

- Udvikl et standardiseret introduktionsprogram, der er i overensstemmelse med branchens regler og arbejdsgiverens behov.
- Inkorporer visuelle hjælpemidler, demonstrationer og praktiske øvelser for at imødekomme forskellige læringsstile.
- Tilbyd fleksible undervisningsmetoder, herunder personlig undervisning, online-moduler og trykte vejledninger.
- Afhold introduktionssessioner i små grupper for at muliggøre personlig engagement.
- Tilbyd oversatte materialer på forskellige sprog for at sikre fuld forståelse.
- Inddrag tolke eller tosprogede undervisere, hvor det er muligt.

### Sikre tilgængelighed og inklusion



## Øversæt introduktionsmateriale og sikkerhedsinstruktioner

### Identificer vigtige dokumenter til oversættelse

- Regler for byggepladsen, risikovurderinger og metodebeskrivelser.
- Brugsanvisninger til maskiner og retningslinjer for håndtering af udstyr.
- Medarbejderhåndbøger, kontrakter og klageprocedurer.

### Sørg for nøjagtighed i oversættelserne

- Benyt professionelle oversættelsestjenester med ekspertise inden for byggeterminologi.
- Samarbejd med tosprogede bygningsarbejdere for at kontrollere den tekniske nøjagtighed.
- Opdater regelmæssigt oversatte materialer for at afspejle eventuelle ændringer i lovgivningen.

### Afhold flersprogede sikkerhedsbriefinger

- Afhold sikkerhedsbriefinger på både engelsk og andre sprog, hvis det er muligt.
- Brug piktogrammer og visuelle vejledninger for at styrke forståelsen.
- Tilskynd til interaktive diskussioner, hvor arbejdere kan stille spørgsmål og få afklaret tvivlsspørgsmål.



### Sæt nye medarbejdere sammen med erfarne bygningsarbejdere

---

- Tildel hver ny medarbejder en mentor (en erfaren formand eller faglært medarbejder).
- Sørg for, at mentorerne giver praktisk vejledning i daglige opgaver, procedurer på byggepladsen og bedste praksis.
- Tilskynd til strukturerede statusmøder for at følge fremskridt og håndtere udfordringer.

### Fremme peer-læring og integration

---

- Indfør buddy-ordninger for at skabe kontakt mellem migranter og flygtninge og engelsktalende kolleger.
- Organiser træningssessioner på arbejdspladsen, hvor nye medarbejdere kan observere og øve sig i nøglefærdigheder.
- Skab et støttende miljø, der fremmer teamwork og åben kommunikation

### Overvåg og evaluer effektiviteten

---

- Indsaml feedback fra både mentorer og nye medarbejdere for at forbedre programmet.
- Tilpas mentorordninger ud fra branchens krav og medarbejdernes behov.
- Anerkend vellykkede mentorindsatser for at tilskynde til deltagelse.

### Evaluer effektiviteten:

- Gennemfør opfølgende vurderinger for at sikre, at medarbejderne er fortrolige med procedurerne på arbejdspladsen og overholdelsen af sikkerhedsreglerne.
- Brug spørgeundersøgelser og interviews til at identificere mangler i forståelsen og områder, der kan forbedres.

### Udvid uddannelsesm ulighederne:

- Tilbyd genopfriskningskurser i avancerede sikkerhedspraksisser og tekniske færdigheder



**IDA** (Ingeniørforeningen) driver et mentorprogram, der matcher erfarne fagfolk med yngre eller internationale medlemmer, der ønsker at opbygge en karriere i Danmark.

<https://english.ida.dk/ida-mentoring>

**Mozaik RH – Programme Mentorat** fremmer mangfoldighed i ansættelser og tilbyder mentorprogrammer, især for unge og underrepræsenterede grupper.

<https://mozaikrh.com>

**CIOB Mentoring Service** er en online mentorplatform, der forbinder chartermedlemmer og fellows, der har meldt sig som mentorer, med medlemmer, der søger støtte til at blive chartermedlemmer eller chartermiljøeksperter.

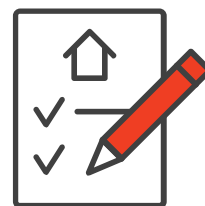
<https://www.ciob.org/membership/mentoring>

**Program Mentoringowy Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa (MLB)** er et omfattende programprojekt, der støtter unge fagfolk i byggebranchen, som er i gang med at forme deres professionelle karriere, udvikle deres identitet og bløde færdigheder samt forbedre deres ledelseskompetencer.

<https://pzpb.com.pl/mlodzi-liderzy-budownictwa/>

**Grupo Arpada** har byggeprogrammer dedikeret til mentorordninger for unge fra alle baggrunde.

<https://www.arpada.net/personas/talento>





Følg vores rejse

