

Fremtidssikring af virksomheden er allerede i gang – et mentorkorps er et af redskaberne

Entreprenørvirksomheden Arkil A/S er i gang med at ruste sig til den fremtidige kamp om kvalificeret arbejdskraft, og derfor er tiltrækning og fastholdelse af unge medarbejdere allerede en del af hverdagen i virksomheden. Arkil A/S har sat sig den målsætning, at hver 10. ansatte i anlægsdivisionen skal være lærling, for på sigt at få flere uddannede medarbejdere. Med den ikke så kendte uddannelse som struktør, kan det være svært at trække de unge til. "Vi kiggede på andre områder, hvor vi havde gjort det godt og kunne se, at én af de ting, der virker, er at tilbyde en kontaktperson, der kan give de unge medarbejdere noget tryghed og opbakning i den til tider temmelig maskuline kultur, der findes i anlægsbranchen," fortæller sektionsdirektør Jan Schmidt.

Mentorkorps

Arkil A/S valgte derfor at tilbyde sine medarbejdere at uddanne sig som mentorer, så de kan fungere som støtte for de unge nyansatte lærlinge. "Der var meget stor interesse, og der var langt flere, der meldte sig, end vi havde brug for. Mentorerne fungerer som bindeled mellem lærlingen og virksomheden, og de erfaringer, vi har høstet siden sidste efterår, er meget positive, og det gælder både for de unge mennesker og for de erfarne medarbejdere, der har påtaget sig mentorrollen," siger Jan Schmidt.

Langsigtet strategi

På trods af krisen, der også har kunnet mærkes hos Arkil A/S, har virksomheden valgt at holde fast i målsætningen om, at hver 10. medarbejder i anlægsdivisionen skal være lærling – også selvom de, der er lærlinge nu, først er færdiguddannet i 2013-2014. "Ved at satse på de unge, er det vores håb, at vi vil stå stærkt i fremtiden, når konkurrencen om medarbejdere skærpes. Når der samtidig er mange ledige unge, er det oplagt at bruge muligheden for at gøre dem opmærksomme på, hvad vi kan tilbyde som uddannelsessted og arbejdsplads," fortæller Jan Schmidt.



Sådan gjorde de:

- Ledelsen fastlagde strategi for mentorprogrammet – mål, omfang og handlingsplan.
- Arkil A/S rekrutterede mentorerne blandt de erfarne medarbejdere.
- Alle medarbejdere i Arkil A/S blev informeret om mentorprogrammet og dets indhold, så alle var bekendt med formålet og omfanget.
- HR-afdelingen udarbejdede foldere, der henvendte sig til hhv. mentorer og de nye kommende lærlinge- "hvad kan du forvente af os og hvad kan vi forvente af dig".
- Mentorerne blev klædt på til opgaven igennem et kursusforløb – mål med mentorprogrammet, mentors rolle og opgaver, hvad kendetegner de unge og hvordan opnår jeg en konstruktiv dialog og bidrager til den unges udvikling, værktøjer til at løse opgaven og træning.
- Efterfølgende blev der gennemført netværksmøder for at sikre fortsat fremdrift og positivt pres på programmet. På et af netværksmøderne deltog fx de lærlingeansvarlige – med det mål at sikre fodslag i arbejdet med de unge.
- Netværksmøder er indlagt som et fast årligt tilbagevendende program.

MENTOR company A/S er førende inden for udvikling og implementering af mentorprogrammer og uddannelse af mentorer. Målet er hurtigere introduktion og øget fastholdelse på arbejdsmarkedet og inden for uddannelsessystemet. Vi har uddannet over 10.000 mentorer i Danmark på virksomheder, for jobcentre og inden for uddannelsessystemet.

MENTOR company A/S – Hasselager Centervej 35 – 8210 Viby J. – Telefon 82 10 00 10 – www.mentorcompany.com.