



www.jobcenter-aarhus.dk

Filosofien bag mentorordningen er, at det normale arbejdsliv er den bedste "medicin" for folk, der har været sygemeldt en længere periode, eller som måske aldrig har været ude på arbejdsmarkedet. Her ser man mentor som en slags social "limstift", der hjælper en ny kollega til at få fodfæste på arbejdsmarkedet.



Virksomhedskonsulenterne
Værkmestergade 3-5
8000 Århus C
89406800

Hvad er en mentorordning?

Orientering til lederen/arbejdsgiveren





Hvad er en mentorordning?

Mentorordningen er en af de muligheder, I som virksomhed har, for at skabe en mere rummelig arbejdsplads.

Mentorordningen indebærer, at en medarbejder i virksomheden får den særlige opgave at være mentor med ansvar for at introducere, vejlede og oplære en ny kollega i at arbejde på jeres virksomhed. Hovedargumentet for at etablere en mentorordning er, at opgaven med at integrere den nye medarbejder vil være større end den, der normalt kræves af en virksomhed. Som udgangspunkt frikøbes en medarbejder derfor til opgaven som mentor.

Mentoren skal tjene som en slags rollemodel og "særlig hjælper" for den nye kollega – der kaldes mentee. Ordningen handler om faglig oplæring, men den handler også om at yde støtte især på det sociale område, ved at lære den nye at begå sig blandt kolleger, møde til tiden osv.

Hvad får vi som virksomhed ud af at etablere en mentorordning?

Hurtigere indslusning:

Mentorordningen betyder, at det tager kortere tid, før en nyansat er parat til at yde en optimal indsats.

Større mangfoldighed:

Med mentorordningen kan I tage det første skridt mod at udvikle en kultur på virksomheden, hvor forskelligheden blandt medarbejderne er et aktiv og ikke et passiv. En kultur hvor respekt og vigtigheden af den personlige relation fremhæves.

Tryghed og trivsel:

Mentorordningen kan være med til at øge trivselen blandt medarbejderne – ikke mindst for mentor og mentee. Det giver medarbejderne en stor tryghed at vide, at virksomheden vil arbejde for at give sine medarbejdere den støtte, der er brug for, hvis man bliver ramt af problemer.

Stimulere videndeling:

Mentorordningen giver et signal om, at det er vigtigt at lære af hinandens erfaringer – at den erfarne lærer fra sig til den mindre erfarne og omvendt.

Økonomisk bidrag:

Selv om man ikke skal vælge at etablere en mentorordning for pengenes skyld, så ydes der et økonomisk vederlag for den tid, som mentor anslås at skulle bruge på sin mentee.

Hvad er lederens rolle og opgave?

Lederen er en nøgleperson i forbindelse med mentorordningen. Som den der har det øverste ansvar er det din opgave at udvælge mentor og senere følge op på mentorforløbet. Det er også din opgave at sørge for, at der er så stor opbakning på virksomheden som muligt - det kan du for eksempel gøre ved at skabe synlighed og anerkendelse om det arbejde, som en mentor gør. Hovedansvaret overfor mentor er at sikre, at mentor har tid og luft til at løse opgaven. Det at være mentor betyder, at der vil gå tid fra andre opgaver i en periode – derfor den økonomiske kompensation.

Hvordan griber jeg det an?

Når I som virksomhed har fået en aftale med en jobkonsulent om at ville etablere en mentorordning, så er der udviklet en projekthjemmeside, der kan støtte og lette processen for dig som leder. Her får du svar på spørgsmål som for eksempel: Hvordan kan jeg - eller vores tillidsrepræsentant - tilrettelægge en dialog på arbejdspladsen, der kan være med til at bakke op om mentorordningen?

Du kan klikke dig ind på hjemmesiden på adressen: www.mentorinfo.dk, hvor det vil være muligt at udvælge de oplysninger, der interesserer netop dig som leder. Der er tre andre "stier" på hjemmesiden, hvor man har mulighed for at klikke sig ind på relevante oplysninger, alt efter om man er mentor, mentee eller jobkonsulent/sagsbehandler.