



## IDEKORT TIL

### MODTAGELSE PÅ ARBEJDSPLADSEN

#### Hvorfor?

Udenlandsk arbejdskraft kommer med en anden erfaringsbaggrund end danske medarbejdere, derfor må et introduktions- og velkomstprogram tage højde for dette. Det, som den danske medarbejder opfatter som en del af arbejdspladsens systematik, og dermed underforstået, er ikke nødvendigvis viden en ny udenlandsk medarbejder kan gennemskue. Denne tavse viden er man nødt til at tydeliggøre og udtrykke for medarbejdere, som medbringer en anden arbejdspladskulturel erfaring.

#### Hvordan?

Welcometo.dk projektet anbefaler at arbejdspladsen overvejer:

- Hvordan er egentlig vores arbejdspladskultur og hvordan kan vi formidle den? Det drejer sig både om de mere overordnede forhold som ledelsesstil og (sam)arbejdsformer, men også det som i det daglige måske bare opfattes som vaner.
- Hvordan kan vi få alle medarbejdere bevidste om at der nok kan være kulturforskelle, som man skal være opmærksom på, men der kan også være arbejdspladsmæssige gevinster ved at være åbne overfor, at der kan være elementer i den nyankomnes kultur, som man med fordel kan tage til sig.

Ud over de kulturmæssige tiltag følger her andre eksempler, der kan medvirke til at den ny medarbejder hurtigere falder til på arbejdspladsen.

- Inddrage og forberede de medarbejdere som skal indgå i den ny medarbejders team, og meget gerne give dem opgaver som mentorer eller "buddies" – det være sig på det faglige eller sociale plan.
- Hvis arbejdssproget er dansk, kan det være en god ide at give den ny medarbejder en sproglig mentor. En, der har som opgave at rette sproglige fejl og træne medarbejderen i at udtrykke sig på dansk – dette som supplement til eventuel danskuddannelse på et sprogcenter eller lignende.
- Normalt opfattes det som positivt af kolleger, at udlændinge forsøger at lære og bruge dansk – også selv om arbejdssproget er et andet. Her kan en sproglig mentor også være en stor hjælp. Man skal være opmærksom på at sproglige vanskeligheder kan medføre at udlændingen føler sig

undervurderet, fordi danskerne ofte forbinder sproglig formåen med faglig (og personlig) dygtighed.

- Mulighed for feedback både for involverede udlændinge og danskere - herunder opsamling af spørgsmål og evaluering af introduktionen. Jo mere dialog jo nemmere udryddes misforståelser.
- Tænke på at den ny udenlandske medarbejder måske har en familie med – og at virksomheden kan være den eneste kontakt familien har udadtil – i hvert fald i begyndelsen.
- Hvis man har andre udlændinge på arbejdspladsen eller der er udenlandske familier i lokalområdet kan man inddrage disse som støttegruppe.
- Ved afholdelse af sociale arrangementer skal man være opmærksom på om den udenlandske medarbejder deltager. Det kan være en god ide at inddrage hele familien, for eksempel ved afholdelse af en kulturdag, hvor særlige træk ved de nationale kulturer, der findes på arbejdspladsen fremhæves (mad - mode – musik), og dermed også virksomhedens mangfoldighed.
- Der er selvfølgelig forskel på hvordan man tilrettelægger vejen ind på virksomheden. Kommer der mange på en gang – eller er det kun en enkelt? Ansættes der til fastansættelse eller til kortere periode. Slår den nyansatte sig ned i lokalområdet eller er han/hun grænsegænger. Det bør alt sammen tages i betragtning – det vigtigste er dog at man både overfor nye medarbejdere og kolleger griber velkomsten systematisk an.

### Vigtigt:

- Klarhed om hvilket arbejdsprog, der er gældende på arbejdspladsen
- Inddragelse af øvrige medarbejdere og kolleger i introduktionsforløbet
- God information målrettet den udenlandske arbejdskraft
- Indtænke hele familien i introduktions- og velkomstprocessen

Der er meget hjælp at hente i den håndbog Erhvervscentret i Ringkøbing-Skjern har udarbejdet – ”Udenlandsk medarbejder?”, som kan downloades fra [www.boimidtvest.dk](http://www.boimidtvest.dk)

**MODTAGELSE OG FASTHOLDELSE  
AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT**

### UDENLANDSK MEDARBEJDER?

Hvis du har eller overvejer at ansætte udlændinge i din virksomhed, er denne håndbog en genvej til et godt samarbejde.

Modtagelse **Lovgivning**  
**Integration** Praktiske råd  
**Kommunikation**  
Kultur mødet **Mentorordning**  
**Konflikthåndtering**

Hent Håndbogen elektronisk på  
[www.boimidtvest.dk](http://www.boimidtvest.dk)  
[www.erhvervscentret.dk](http://www.erhvervscentret.dk)

**mdt**  
regionmidtjylland

THE EUROPEAN UNION  
The European Union  
Investing in your future

**ERHVERVSCENTRET**  
Ringkøbing Fjord Erhvervsråd