

Råd til at rekruttere tidligere udsendte

Der er mange fordele ved at ansætte en, som har været udsendt til verdens brændpunkter. Bliv ikke afskrækket af, at veteranen kan have en fysisk eller psykisk skade. I en veteran findes en yderst loyal medarbejder, der er selvstændig og samtidig en holdspiller, og som sørger for, at opgaverne bliver løst. Rekrutter, inden du kommer til at mangle arbejdskraft.

Her er fem tips til rekrutteringsprocessen

1. Rekrutteringskanaler:

Drop de gængse kanaler for jobsøgning. Her er fire muligheder, der åbner op for, at veteranerne ser dit jobopslag.

- Kontakt dit lokale jobcenters virksomhedsservice. <https://www.cabiweb.dk/kontakteriregionerne/>
- Tjek om din kommune har en veterankoordinator, der kan hjælpe med at finde et match. Veterankoordinatoren fungerer som bindeled mellem veteraner og forskellige offentlige indsatser.
- Forsvarets veterancenter kan også formidle kontakt eller hjælpe med jobopslag, da de dagligt er i kontakt med veteraner, som er jobsøgende. <https://veterancentret.dk/da/arbejdsmraader/veteraner/nyt-job/>
- Meld dig ind og post dit jobopslag på Facebook-siden "Fra brændpunkt til beskæftigelse – veteraner i job", som er en gruppe for virksomheder og jobsøgende veteraner.

2. Stilling:

Hvis veteranen har en fysisk eller psykisk skade, er det ikke sikkert, at vedkommende er klar til en fuldtidsstilling. Vær derfor parat til at tilpasse stillingens timeantal og indhold til den konkrete veterans kompetencer, styrker og udfordringer.

Vejen frem kan være praktik, småjobs på ned til seks timer om ugen, fleksjob eller en ordinær deltidsansættelse. Inddrag det lokale jobcenter for at afklare, hvilke muligheder der er, og hvilke der er relevante i forhold til den konkrete veteran.

Læs mere om psykiske skader og PTSD her: <https://www.cabiweb.dk/psykiskeskaderogptsd/>

Bonusinfo: Der er en særlig jobordning for veteraner, som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, hvor arbejdsgiver kan søge og få en jobpræmie på 50.000 kr., hvis de giver en veteran fortrinsret til ledige stillinger <https://veterancentret.dk/da/arbejdsmraader/veteraner/nyt-job/jobordningen/>.

3. Uformel snak:

Når der er etableret kontakt, inviter veteranen ind i virksomheden til en uformel snak, hvor veteranen kan få et indblik i virksomheden, arbejdsmiljøet og i det konkrete arbejde.

4. Forventningsafstemning:

Det er vigtigt, at virksomheden og veteranen sammen foretager en grundig og ærlig gensidig forventningsafstemning. Afdæk sammen veteranens styrker, kompetencer samt evt. de udfordringer, den psykiske eller fysiske skade medfører. Når det gælder psykiske skader, kan det f.eks. være relevant at tage hensyn til:

- Lydfølsomhed over for høje, pludselige lyde. Giv fx din tilstedeværelse til kende på afstand.
- Koncentrationsbesvær. Der kan fx være behov for hjælp til at strukturere større opgaver.
- Sociale udfordringer. Måske er der nogle gange behov for at spise frokosten alene og ikke i kantinen.

5. Fleksible arbejdsopgaver:

Veteraner med psykiske følgevirkninger af en udsendelse kan have udsving i deres tilstand, som gør, at de kan være ustabile i forhold til mødetider og aftaler. Faste krav og stramme deadlines kan være svære at leve op til. Tænk derfor i opgaver, som har en længere tidshorisont og med mulighed for fleksibilitet i opgaveløsningen.

Det kan være en god idé på forhånd at lave en liste med egnede arbejdsopgaver, så nogle opgaver kan byttes ud, hvis de viser sig ikke at være egnede.

Tip: Det er de færreste, der bryder sig om at fremstå svag eller skadet. Tal derfor om, hvordan veteranen kan hjælpe *dig* i løsningen af opgaver frem for, hvordan du kan hjælpe vedkommende.

Seks tips til en god onboarding af en skadet veteran

1. Vær tålmodig:

Forbered jer på, at det kræver rummelighed og tålmodighed fra virksomhedens side at tage en skadet veteran ind. Det kan kræve ekstra støtte og fleksibilitet for både arbejdsgiver og kollegaer.

2. Struktureret introduktionsforløb:

Veteraner er typisk vant til tydelige hierarkier og klart definerede opgaver fra tiden i militæret. I en organisation med en fladere struktur kan det være en udfordring for veteranen at afkode, hvad der forventes, hvem der bestemmer, hvad opgaven er, og hvornår den er løst godt nok. Et struktureret introduktionsforløb med klar rollefordeling og tydelige opgaver med en fleksibel deadline vil være ideelt.

3. Mentor:

For en PTSD-ramt veteran kan en oplevelse af tryghed være meget vigtigt. Her kan det anbefales at tilknytte en fast kontaktperson eller mentor til veteranen.

4. Tæm din nysgerrighed:

Vær forsigtig med at stille direkte spørgsmål til militære udsendelser, da det kan være et følsomt emne, som veteranen ikke må eller har lyst til at udtale sig om.

5. Løbende samtaler:

Da veteraner såvel som andre medarbejdere udvikler sig på en arbejdsplads, er det vigtigt at følge op på arbejdets omfang, arbejdsopgaver og antal timer for at finde ud af, om der er noget, der skal tilpasses. Nogle veteraner kan mangle udfordringer, mens andre kan føle, at de har for meget at se til. Følg op på, om aftaler er blevet overholdt fra begge parter, og hvordan arbejdet skal tilrettelægges fremover.

6. Brug for sparring:

Tag fat i Cabi, når I oplever udfordringer ved ansættelse og fastholdelse af tidligere udsendte.

Ring 8612 8855 og tal med Tanya Møller-Kapulitsa – det er en gratis service for virksomheder.