



Gode råd til, når du vil ansætte veteraner

Der er mange fordele ved at ansætte en veteran, der har været udsendt til verdens brændpunkter. I en veteran findes en yderst loyal medarbejder, der er selvstændig og samtidig en holdspiller, som sørger for, at opgaverne bliver løst.

Når du skal til at rekruttere veteraner

1. Rekrutteringskanaler:

Der er flere muligheder, der kan åbne særligt op for, at I får kontakt med en veteran.

- **Forsvarets Veterancenter** kan give dig vejledning om, hvad det kan betyde at have veteraner ansat. Brug dem som sparringspartner, når du har veteraner ansat eller ønsker at ansætte en veteran.
- **Veterankoordinatorer** er bindeled mellem veteraner og forskellige offentlige indsatser. Find en veterankoordinator i nærheden af dig på www.veterancentret.dk.
- **Facebook-gruppen "Fra brændpunkt til beskæftigelse"** I gruppen kan veteraner og virksomheder lave opslag, så det er nemmere at finde hinanden.
- **Virksomhedslisten** på www.cabiweb.dk er en hjælp til jobsøgende veteraner, veterankoordinatorer og andre aktører, der hjælper veteraner i job. Er din virksomhed på listen, kan I blive mere synlige.

2. Stillingen:

Har en veteran en fysisk eller psykisk skade, er det ikke sikkert, at vedkommende er klar til en fuldtidsstilling. Overvej derfor, om I har opgaver, der ikke fylder en fuldtidsstilling, og hvor der også kan tages hensyn. Vejen til job kan være igennem praktik og ende i en ansættelse – måske på få timer. Brug det lokale jobcenter til at afklare mulighederne.

3. Uformel snak:

Invitér gerne veteranen til en uformel snak, når I har fået den første kontakt. På den måde kan veteranen få et indblik i virksomheden, arbejdsmiljøet og i det konkrete arbejde. Samtidig kan I også få en fornemmelse af, om I kan blive et godt match.

4. Forventningsafstemning:

Det er vigtigt at lave en ærlig forventningsafstemning fra start. På den måde finder I frem til, hvordan I bedst får veteranens styrker og kompetencer i spil. Samtidig kan forventningsafstemningen vise, om der er brug for særlige hensyn.

5. Særlige hensyn:

Spørg om der er noget, I særligt skal tage hensyn til i hverdagen. Det kan fx dreje sig om:

- følsomhed over for høje lyde
- problemer med koncentration
- brug for hjælp til at strukturere dagens opgaver
- behov for en fleksibel deadline på opgaver
- mulighed for at trække sig tilbage og af og til spise frokosten alene.

Husk, at det også er kollegaerne, der har brug for at vide det, hvis de skal tage særlige hensyn i hverdagen.

Bonusinfo:

Der er en særlig jobordning for veteraner, der er på kanten af arbejdsmarkedet. Arbejdsgiver kan søge og få en jobpræmie på 50.000 kr., hvis de giver en veteran fortrinsret til ledige stillinger. Scan QR-koden og læs mere:

Scan her:



Sådan kan du sikre en god onboarding

1. Vær tålmodig:

Forbered jer på, at det kan kræve rummelighed og tålmodighed at tage en skadet veteran ind. De kan få brug for ekstra støtte og fleksibilitet fra både arbejdsgiver og kolleger. Vær indstillet på at prøve løsninger af og rette til, når der er brug for det.

2. Struktureret introduktionsforløb:

Veteraner er typisk vant til tydelige hierarkier og klart definerede opgaver. Har I en flad organisationsstruktur, kan det være svært for veteranen at afkode, hvad der forventes, hvem der bestemmer, hvad opgaven er, og hvornår den er løst godt nok. Det vil derfor være en god idé at lave et introduktionsforløb med info om rollefordeling og opgaver. Det kan også være en god idé at give feedback på opgaveløsningen i dagligdagen.

3. Mentor:

For en veteran med psykiske udfordringer er tryghed vigtig. Det kan derfor være en god idé at tilknytte en fast kontaktperson eller mentor til veteranen. Informér også kollegerne om det, så de ved, hvis de skal tage særlig hensyn.

4. Tæm din nysgerrighed:

Vær forsigtig med at stille direkte spørgsmål til udsendelser. Det kan være et emne, som veteranen ikke kan eller vil snakke om. Spørg hellere ind til, hvordan veteranen har det, deres familie, hobbyer etc. – ligesom I vil gøre med andre kolleger.

5. Følg op:

Veteraner udvikler sig på arbejdspladsen, ligesom andre medarbejdere. Det er derfor 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.

6. Ræk ud efter sparring:

Hvis I oplever udfordringer ved ansættelse og fastholdelse af tidligere udsendte, så ring gerne til Cabi eller Veterancentret og få hjælp og sparring – det er gratis.



Foto: Forsvarsgalleriet

**BRUG FOR
MERE INFO?**

Kontakt Cabi
8612 8855
cabi@cabiweb.dk



Kontakt Veterancentret
7281 9700
vetc-myn@mil.dk



VETERANCENTRET