



## NYHEDSBREV FORÅR 2020



## Sidemandsoplæring

**God og effektiv sidemandslæring kræver kendskab til, hvordan man lærer fra sig og hvordan andre tilegner sig viden. Det kræver pædagogisk håndlag og klar kommunikation at sikre en stejl læringskurve.**

Sidemandsoplæring har i flere år været en foretrukken strategi, når nye medarbejdere skal on-boardes, og når erfarne kollegaer skal omskoles. Og netop nu, hvor hele sundhedssektoren står overfor at udvide beredskabet, er sidemandsoplæring mere aktuelt end nogensinde før.

**Se videoen her**

Vi har i den forgange uge udarbejdet både guides og kvik-film til de mange medarbejdere, som netop nu står og har brug for en pædagogisk håndsrækning.

Og kort fortalt er der særligt tre tips der virker:

### 1. Du skal spore dig ind på din nye kollegas forudsætninger; hvad VED og KAN hun allerede?

At gøre en ny kollegas forudsætninger til udgangspunktet for lærerprocessen er særdeles effektivt. Det kræver dialog, og at du forbliver nysgerrig på din kollega.

Du kan f.eks. spørge:

- Har du tidligere arbejdet med...?
- Hvad kender du til dette område?
- Hvad kan være årsagen til, at vi gør det på denne måde?

Undgå informations-overload

Det er vigtigt ikke at udsætte nye kollegaer for overflødig information. Det er læringsbehovet, der skal være omdrejningspunktet for effektiv sidemandsoplæring.

Brug gerne dette simple regnestykke:

$$\begin{array}{l} \mathbf{KRAV} \text{ (Det skal du kunne for at varetage jobbet)} \\ + \mathbf{FORUDSÆTNINGER} \text{ (Det kan du allerede)} \\ \hline = \mathbf{BEHOV} \text{ (Det skal du lære)} \end{array}$$

### 2. Start med slutningen

Forudsætningen for at nå i mål med sidemandsoplæring er selvsagt, at begge parter kender slutmålet, også formuleret som "krav" i det simple regnestykke ovenfor. At det er klart defineret, hvad en ny kollega skal kunne og vide, når oplæringen er gennemført. Hvordan ser den lykkelige slutning ud? Det kræver en mere strategisk tilgang til sidemandsoplæring.

Når du kender slutningen og målet for oplæringen er klart defineret – så del gerne dette med din nye kollega; "Når vi er færdige med dagens oplæring, så er det min klare ambition, at du har fået et godt indblik i vores systemer, at du ved hvorfor vi gør, som vi gør. Det er også min ambition, at du har fået trænet de mest gængse teknikker, så du selv fremadrettet kan håndtere den arbejdsgang".

Med lidt held så vil din nye kollega allerede fra dagens start nå at forelske sig lidt i sit eget spejlbillede. Det kan være stærkt motiverende at få øje på sit fremtidige forbedret jeg.

### 3. Er vi på samme frekvens?

Det er afgørende, at man sender læringen på samme frekvens, som modtagerne er på. Derfor må vi bruge de værktøjer, som gør os bedre til at sende på andre frekvenser, end vores egen foretrukne. Vi lærer forskelligt. Mens nogle foretrækker detaljeret gennemgang af arbejdsgange, vil andre trives bedst med at prøve sig frem. Nogle er visuelle, andre er auditive. Men du behøver ikke at gætte dig frem. Det nemmeste er selvfølgelig at spørge: "Hvordan lærer du bedst"?

Nedenstående er en guide med supplerende spørgsmål, du kan stille til en kollega, du skal oplære:

- Trives du med at få det store overblik først? Eller er du mere til én ting ad gangen?
- Foretrækker du manualer og detaljerede agendaer? Eller vil du selv prøve dig frem?
- Har du nemmest ved at forstå, når du ser tegninger, illustrationer og modeller?
- Eller vil du hellere have det fortalt? Eller skal du selv have fingrene i maskinen for at lære?
- Er det vigtigt for dig at få mulighed for at sætte ord på din læring og at tale undervejs? Eller har du mere glæde af at få ro til at fordøje det lærte?

Det gode ved sidemandsoplæring er, at man også selv lærer noget, når man lærer fra sig!

**Læs hele guiden om sidemandsoplæring her**

Vi ønsker dig god arbejdslyst – og pas på hinanden

De bedste hilsner og på gensyn  
SUPPLEMENT AS

