

# Nye på arbejdspladsen

## › Hvad

Nye medarbejdere, elever, studerende, vikarer og andre, som er nye på arbejdspladsen har brug for oplæring og introduktion til arbejdet. Nogle har begrænset erfaring med arbejdsområdet og borgergruppen, mens andre har erfaring fra tidligere job, men har måske fået en ny funktion. Det skal der tages højde for i introduktions- og oplæringsplanen.

Arbejdsgiveren har jf. arbejds miljølovgivningen pligt til at sørge for oplæring og instruktion af nyansatte. Og har ligeledes pligt til at føre tilsyn med, at den nyansatte udfører arbejdet forsvarligt. Det gælder særligt, når der er risiko for, at ansatte kan blive udsat for vold i forbindelse med deres arbejde.

## › Hvordan

På arbejdspladser, hvor der er risiko for trusler og vold, skal temaer om voldsforebyggelse indgå i introduktionsprogrammet for nye medarbejdere.

For at sikre tilstrækkelig introduktion og oplæring er det en god idé, at lægge en samlet plan for, til hvad, hvordan, hvornår og af hvem den nye medarbejder får introduktion og bliver oplært. Oplæringen skal tilpasses medarbejderens kompetencer.

## › Hvorfor

Som ny på arbejdspladsen kan man være mere udsat for trusler og vold, det viser flere undersøgelser<sup>1</sup>. Derfor er det vigtigt, at være særligt opmærksom på de nystartede og give tilstrækkelig introduktion og oplæring til arbejdsopgaver, borgernes situation m.m. Tilstrækkelig og tidlig introduktion og oplæring af nyansatte er med til at forebygge episoder med trusler og vold.

**Se eksempler på indhold til en introduktions- og oplæringsplan på næste side**

1) VFA Vidensgrundlag.

## Sådan kan en plan for introduktion og oplæring af nye medarbejdere se ud

<b>Eksempler på indhold relateret til voldsforebyggelse</b>	
	Gennemgå arbejdspladsens retningslinjer og handleplan for forebyggelse af vold, og vis hvor de ligger (fx intranet, mappe).
	Gennemgå arbejdspladsens indretning, herunder områder der udgør en særlig risiko.
	Udnævn en eller flere kolleger den nyansatte kan henvende sig til, hvis der opstår usikkerhed i forhold til at udføre en opgave (fx mentor, vejleder, leder).
	Fortæl om borgergruppen og særlige opmærksomhedsområder.
	Fortæl om arbejdspladsens forventninger til medarbejderens tilgang og holdninger.
	Introducer til arbejdspladsens måde at vurdere risiko på.
	Introducer til arbejdspladsens alarmsystem.
	Ved alenearbejde: Gør det tydeligt, i hvilke situationer medarbejderen skal trække sig, og hvornår det er nødvendigt at være flere kolleger om opgaven.
	Giv oplæring i, hvordan den nyansatte skal håndtere vanskelige situationer og konflikter.
	Fortæl, hvordan arbejdspladsen følger op på og lærer af konflikt- og voldsepisoder.
	Fortæl om arbejdspladsens plan for kollegial førstehjælp, når nogen bliver ramt af vold.
	Gennemgå arbejdspladsens kriseplan med den nye medarbejder.
	Gennemgå arbejdspladsens procedure for registrering og anmeldelse af trusler og vold.
<b>Opmærksomhedspunkter for arbejdspladsen</b>	
	Planlæg efter, at erfarne og nye medarbejdere arbejder sammen, så nyansatte kan få støtte og sidemandsoplæring i løbet af arbejdsdagen. At de rette faglige kompetencer er til stede, er vigtigt både for borgerne, og for at nye medarbejdere kan undgå konflikter og vold.
	Vær åben om den vold, der forekommer. Tal om både reaktioner, muligheder for støtte og hvordan arbejdspladsen og den enkelte skal forholde sig.
	Anerkend og lyt, når den nye (og alle andre kolleger) føler sig påvirket eller ramt af en episode. Undgå at bagatellisere episoden og kollegaens reaktion. Undgå også at dramatisere.

### › Læs mere

Videnscenter for Arbejds miljø: [Oplæring og instruktion af unge og nyansatte](#)

Branchearbejds miljørådet Social & Sundhed, 2. udgave (2014).

Vold – en faglig udfordring: [Til elever og studerende](#)