

DET GODE LÆRINGSMILJØ: BRUG SIDEMANDSOPLÆRING

Sidemandsoplæring er en måde at oplære både nyansatte medarbejdere og erfarne medarbejdere, som skal have nye arbejdsopgaver. Målet er, at den nye medarbejder bliver selv-kørende inden for et konkret arbejdsområde. Der vil næsten altid ske en eller anden form for sidemandsoplæring løbende og uformelt, når der starter en ny kollega, eller når erfarne medarbejdere skifter arbejdsområde. Deltagelse i møder, løsning af opgaver, overhøre telefonsamtaler osv. er alt sammen sidemandsoplæring.

Sidemandsoplæringen kan systematiseres og bruges som en metode i forbindelse med oplæring.

Hvis man vælger at systematisere sidemandsoplæringen, kan det foregå ved, at den uerfarne medarbejder følger en mere erfarne kollega og derved lærer, hvordan arbejdsopgaverne skal løses. Medarbejderen kan se, høre og spørge ind til, hvad det er, den erfarne kollega gør og hvorfor. Dermed bliver læringen direkte relateret til den konkrete opgaveløsning. Hvis opgaven er betjening af maskiner eller andre mere tekniske opgaver, vil den erfarne kollega vise, hvordan maskinen betjenes, hvorefter den uerfarne medarbejder prøver. Hvis det er opgaver, der løses ved computeren, vil de to medarbejdere sidde fysisk tæt på hinanden, sådan at den uerfarne kan se og høre, hvad den erfarne gør og løbende spørge ind til hvorfor og hvordan, som spørgsmålene opstår i relation til at opgaven løses.

Hvordan gør man det?

Afgrænsning: Start med at afklare hvilke opgaver, som egner sig til sidemandsoplæring og hvilke metoder, der er relevante at bruge til de forskellige opgaver f.eks. ren instruktion eller

forskellige mere åbne metoder.

Planlæg: Udarbejd en vejledning om hvordan oplæringsforløbet skal foregå i praksis, herunder hvilken træning den erfarne kollega får, om der udarbejdes en kontrakt, om oplæringsforløbet er tidsafgrænset osv. Vejledningen målrettes både den medarbejder, der skal oplæres, og den medarbejder, som skal lære fra sig.

Ved match af medarbejderne er der et relationelt aspekt, der skal tages højde for – svinger de to personer godt sammen, og er der energi mellem dem.

Strategisk forankring: Indtænk sidemandsoplæring som en mulighed for kompetenceudvikling ved MUS samtalerne. Overvej inden for hvilke områder du kan lære fra dig, og om der er nye fagområder eller opgaver, som du syntes, at det kunne være relevant og interessant for dig at blive lært op i.

Skab fleksibel opgaveløsning og gensidig læring

En fordel ved sidemandsoplæring er, at læringen foregår direkte relateret til de konkrete arbejdsopgaver. Derved mindskes problemerne med at overføre læring fra en sammenhæng til en anden. En fordel er også, at mens den nye medarbejder konkret ser, hører og spørger ind til opgaveløsningen, vil den erfarne kollega blive udfordret på den måde, opgaverne løses på. Det kan bidrage til, at den erfarne kollega reflekterer over og udvikler måden at løse opgaverne på. Og derved kan sidemandsoplæring bidrage til gensidig læring, samt nytænkning og innovation af arbejdspladsens opgaveløsning.

Forskellige metoder til sidemandsoplæring klæder den erfarne medarbejder på

Mange opgaver kan løses på forskellige måder, og det kan derfor umiddelbart være et argument for, at sidemandsoplæring ikke kan anvendes. Men det kan den godt. En systematiseret brug af sidemandsoplæring kan understøttes ved at det overvejes, hvilken type opgave der er tale om – om det er en meget standardiseret opgave eller en mere fleksibel og åben opgaveløsning. Hvis ikke den egner sig til standardisering, kan sidemandsoplæringen tilrettelægges med anvendelse af en mere åben metode, hvor den erfarne og uerfarne f.eks. diskuterer opgaveløsningen, i stedet for at den erfarne viser, hvordan opgaven skal løses. Hvis ikke der tages højde for opgavens karakter, kan det ske, at sidemandsoplæringen ender med at stå i vejen for nytænkning, fordi den uerfarne ikke får mulighed for at udfordre den erfarne kollega.

Et andet opmærksomhedspunkt er, at bare fordi en medarbejder er erfarne inden for et fagområde, er det ikke sikkert, at medarbejderen er klædt på til at lære fra sig. Hvis sidemandsoplæringen skal systematiseres, er det noget, der skal være opmærksomhed på og afklares med den erfarne kollega, inden vedkommende inddrages i et sidemandsoplæringsforløb. Der kan eventuelt være behov for at træne den erfarne kollega, inden sidemandsoplæringen starter.