

Vær opmærksom på

Når du arbejder sammen med eller er mentor for en lærling/ praktikant, er det særligt vigtigt, at du er opmærksom på at være en god kollega. Vores undersøgelse viser at lærlinge har brug for "en ven", der giver rygstøtte i det daglige. Du er derfor vigtig for lærlingens oplevelse af psykologisk sikkerhed.

HÅNTERING AF FEJL

Ingen lærling møder på arbejde for at udføre opgaverne dårligst muligt – tværtimod. Alle laver fejl! Da lærlinge er uerfarne, gælder det i endnu højere grad, at **fejl må forventes**. Over tid vil også lærlinge bidrage til, at teamet når sine mål. Dit formål er at hjælpe lærlingen med at dygtiggøre sig og give støtte, hvis der undertiden er et hårdt arbejdsmiljø. Giv derfor plads til fejl og indrøm dine egne. Det skaber en afslappet stemning med fokus på at blive bedre.



KRITIK ER EN DEL AF LÆRING – GØR DEN KONSTRUKTIV

Selvom kritik, der fokuserer på selve arbejdet, kan føles ubehageligt, er den nødvendig. Faktisk kan vi alle blive gode til at give og modtage feedback på en konstruktiv måde. Det er utrolig vigtigt for lærlinge/praktikanter at få evalueret deres arbejde – så lærer de, og det er med til at løfte kvaliteten af arbejdet. Derfor er det vigtigt, at du kan give kritik, der IKKE er personligt rettet.

Hvis du siger: **'Du er en klovn til XYZ'** er det personligt rettet, og det fungerer IKKE i praksis. Denne kritik af selve arbejdet: **'Den er monteret for løst, det kommer ikke til at holde i længden'** er konstruktiv, fordi den forklarer fejlen i selve udførelsen af arbejdet, men afholder sig fra at kritisere personen.

DØM IKKE - SØG AT FORSTÅ

Når du opdager en fejl, så søg først at forstå, hvad der er gang i, inden kritikken kommer. Du kan fx spørge: **"hvad er din tanke med at gøre sådan?"**. Så får du en bedre forståelse og opdager måske, at lærlingen faktisk har en god idé, men blot ikke erfaringen med at udføre den.

Hvis idéen ikke lader sig gøre, kan du enten spørge om et andet forslag eller anviser en vej. Når du anviser, hvordan arbejdet skal udføres, virker det bedst først 1) at forklare hvorfor din metode er god og dernæst 2) at give den specifikke instruktion. Det kunne lyde: **'Fordi det skal holde til ..., gøres det bedst sådan...'**



HUMOR, JOKES, IRONI OG SARKASME.

Vittigheder er ofte en del af dagligdagen på arbejdspladsen. Det er dog vigtigt, at I forholder jer til, om det ofte er jeres lærling, der er fokuspunktet for jeres vittigheder, da dette er problematisk for deres trivsel.

Vores undersøgelse viser en tendens til, at lærlinge og praktikanter er fokuspunkt for vittigheder og drillerier. Da der sjældent er nogen – og slet ikke en lærling / praktikant – der ønsker at nogen ødelægge den gode stemning, så tager de hellere imod, virker ligeglade eller endda griner med i stedet for at sige fra.

Det er sjovt og godt for den gode stemning at grine sammen. Hvis I laver jokes sammen med lærlinge, så sørg for, at de ikke rammer personligt, og at du også uddeler ros for god adfærd og godt udført arbejde.

Din indsats er meget betydningsfuld for lærlinges og praktikanter mentale sundhed. Find modet til at bryde med generationers idé om, at de unge, uerfarne og anderledes skal have det på 'den hårde måde' for at blive indlemmet i flokken. Vær i stedet en 'skærmende ven' – en der også påpeger fejl, roser veludført arbejde og ser potentialet i hver enkelt. På den måde hjælper du dem godt på vej til at blive dygtige, effektive kollegaer.