

## Onboarding af psykisk sårbare medarbejdere og praktikanter

For nogle ledige kan en praktik eller en ansættelse på en virksomhed være et stort skridt. De har måske været ledige længe, eller de har psykiske udfordringer, som gør, at de let bliver usikre og utrygge.

### 8 gode råd til onboarding af praktikanter eller nye medarbejdere

#### 1) Spørg til udfordringerne

Spørg, hvordan de psykiske udfordringer viser sig på en arbejdsdag. I skal vide, hvad I eventuelt skal tage hensyn til. Bliver personen stresset af for mange bolde i luften? Har vedkommende svært ved at huske en besked? Eller er det svært at skulle samarbejde med for mange forskellige personer?

*Eksempler på gode spørgsmål:*

Få talt med den nye medarbejder om, hvad den psykiske sårbarhed helt konkret betyder i arbejdsituationen. Du kan for eksempel spørge om:

- Er der tidspunkter, hvor det fylder mindre?
- Har du erfaring med, hvad der skal til, for at det fylder mindre?
- Hvad kan gøre det værre?
- Hvordan kan vi undgå det?
- Har du erfaring med, hvad der fungerer særligt godt (fra andre jobs/praktikker)?

#### 2) Spørg til de gode løsninger

Spørg praktikanten/medarbejderen, hvad der vil kunne hjælpe i hverdagen. Husk, at selv små tiltag kan have en stor virkning.

*Eksempler på gode spørgsmål:*

Stil konkrete spørgsmål, der kan hjælpe jer med at finde frem til, hvordan begrænsningerne bedst håndteres.

- Er det en fordel, hvis du kan sidde afskærmet fra andre?
- Fungerer det bedst med en eller flere opgaver ad gangen?
- Har du brug for en kollega, du fast kan tale med om nye opgaver og andre ting vedrørende arbejdet?
- Er det en hjælp for dig, hvis du har en fast plads i kantinen/frokoststuen?

### 3) Find en kontaktperson

Find en kollega, som kan være kontaktperson. Så er der altid én at spørge, og én der har et ekstra øje på, hvordan det går.

Hvordan finder jeg en egnet kontaktperson?

Overvej, hvem der vil være god til opgaven som kontaktperson. Husk også at sikre dig, at vedkommende gerne vil have opgaven.

*Det kan være en kollega, der:*

- Kender virksomheden godt både ift. produktion, normer, kultur mv.
- Er god til at kommunikere og give tydelig respons
- Er tålmodig
- Ikke har berøringsangst.

### 4) Informér kollegerne

Kollegerne skal ikke kende en eventuel lang sygehistorie, men hvis kollegerne skal tage hensyn, er de nødt til at vide, hvad de skal tage hensyn til.

Eksempler på særlige hensyn

Det er vigtigt, at kollegerne får den viden, der har betydning for jobbet. Derfor er det en god idé at aftale med den nye medarbejder/praktikant, hvad der er vigtigt, at kollegerne får at vide.

*Det kan fx være:*

- Særlige skånehensyn
- Adfærdsmæssige ting, de skal være opmærksomme på eller undlade selv - fx berøring, høje toner, pludselige ændringer el.lign.
- Hvad de kan gøre, hvis der opstår noget pludseligt - fx et angstanfald.

### 5) Find passende udfordringer

Når man er ny på arbejdsmarkedet, har man brug for succeser. Dem kan man få ved at løse opgaver med en passende sværhedsgrad.

*Værktøj: Prioriteringsskema*

Hvis I har brug for at være meget præcise i forhold til den nye medarbejders/praktikants arbejdsopgaver, kan I med fordel bruge et prioriteringsskema.

[Læs mere om prioriteringsskemaet](#)

## 6) Giv feedback

Hvis man har været langt fra arbejdsmarkedet, kan man have ekstra brug for at få at vide, hvornår opgaven er løst godt nok. Ros det der går godt, og kom med bud på, hvordan andre ting kan gøres bedre.

*Særligt om informationer og feedback i den første tid*

I den første tid skal du have fokus på at dosere informationer og instruktioner i et tempo, så den nye medarbejder/praktikant kan følge med. Giv tydelig og konkret respons på arbejdsopgaverne, og vær opmærksom på at informere om både de uskrevne og skrevne regler og normer.

Sørg for løbende at følge op på, hvordan det går og sammen få justeret i både arbejdsopgaver og skånehensyn.

## 7) Vær klar til at justere

De løsninger I har fundet fra en start, er måske ikke de rigtige. I bliver klogere hen ad vejen, så prøv jer frem.

## 8) Bed om hjælp på jobcentret

Tag kontakt til jobcentret, hvis udfordringerne er større, end I selv kan klare. Der kan være mulighed for ekstra støtte.

[Find kontaktoplysninger til jobcentret her](#)

[Læs mere om, hvordan du kan samarbejde med jobcentret](#)