

## Sidemandsoplærerne på Rockwool har fået nyttige redskaber til oplæring af både nye og gamle kolleger

Sidemandsoplæring er ikke noget nyt på Rockwoolfabrikkerne, men for tre år siden blev oplæringen sat mere i system.

-Den vigtigste måde at lære op på er at stå ved siden af. Det giver en systematisk oplæring, og oplærernes opgave er så væsentlig, at vi gerne vil give dem redskaberne til at formidle og til at passe på sig selv, fortæller HR-konsulent Mette Skautrup.

Derfor har sidemandsoplærerne været på mentorkursus, og en af dem, der har deltaget, er Tommy Pedersen.

-Underviseren var hamme-god. Vi fik sat navn på mange af de ting, vi gør, og vi fik gode input til vores undervisningsmateriale. Det har også ført til, at nogle af vores rutiner er blevet ændret, fortæller han.

Han og de øvrige mentorer lærte også noget om folk fra andre kulturer.

- Vi lærte om, hvorfor folk reagerer anderledes. De er ikke nødvendigvis dovne, fordi de står stille, men de er vant til at få at vide, hvad de skal lave. Det kan man ikke ændre på otte uger, og det er også en proces, vi skal lære, siger Tommy Pedersen.

Tidsfaktoren er også blevet blødt op. Tidligere var der en oplæring på otte uger, men nu har man erkendt, at nogle er hurtigere til at lære end andre.

-Vi har nok smidt nogle gode folk ud på den konto. Nu foregår oplæringen i det tempo og den rækkefølge, der passer bedst til den enkelte. Efter fem uger tager vi en opfølgende samtale for at se, hvor langt man er nået i forløbet, og hvor der skal sættes ind, siger Tommy Pedersen.

- Det handler ikke kun om at kunne betjene maskinerne, men også om hvordan man gør det sikkert. Det er et kæmpe skridt i sikkerhedsorganisationen, at vi har fået det ind i sidemandsoplæringen.

Sidemandsoplærerne har også lært at passe på sig selv og sætte grænser.

-For oplærerne er det lige så frustrerende, hvis vi ikke ved, hvad vi skal gøre. Vi har også brug for faste rammer. Én ting er at være oplærer, det kan være hårdt psykisk, men vi har også et arbejde ved siden af at passe. Vi havde også lidt oppe at vende, at man kan få et stort indblik i den person, man lærer op. Det er vigtigt at være god til at lytte og vurdere, om der måske er brug for professionel hjælp. Det handler ikke kun om produktion, som mentor har man også en social funktion, siger Tommy Pedersen.



HR-konsulent Mette Skautrup understreger værdien af at uddanne oplærere til rollen.

- Hvis man bliver lært godt op, har man overskud, og det modvirker stress. Mentorkurset har været med til at synliggøre, hvad det er, vi gerne vil, og hvilken holdning, oplærerne skal signalere. Kurset er også en påskønnelse af det arbejde, oplærerne gør, fastslår hun.