

## **Pas godt på de unge.**

Dette henvender sig til ledere og arbejdsgiver, som har unge medarbejdere og lærlinge ansat. Dette er er skrevet med inspiration fra BAR (BFA) Bygge & Anlæg [www.bar-ba.dk](http://www.bar-ba.dk)

Unge medarbejdere og lærlinge kommer oftere til skade end andre. Det er faktisk fem gange så farligt at gå på arbejde den første arbejdsdag, som det er i ugerne lige efter.

Undersøgelser viser, at de fleste ulykker blandt de unge og lærlinge sker, fordi de sættes til at udføre risikofyldte og belastende job.

### **Introduktion til virksomheden**

Det er vigtigt, at de unge får en god introduktion til virksomheden, så de er helt fortrolige med, hvem der gør hvad, hvem der er kontaktperson, hvem der er arbejdsmiljørepræsentant osv. Lav eventuelt en tjekliste, der kan indsættes i virksomhedens personalehåndbog. Husk at inddrage de nye medarbejdere i udarbejdelsen af tjeklisten.

### **Instruktion og oplæring**

Lav en fast procedure for oplæring og instruktion af de unge, som skal følges, hver gang nye arbejdsopgaver påbegyndes. Brug en tjekliste eller gennemgå arbejdsmiljøforanstaltninger ud fra en skriftlig arbejdsbeskrivelse.

Oplæringen og instruktionen kan gennemføres af uddannelsesansvarlig, leder eller af en dygtig kollega. Vælg en, der kan lære de sikre arbejdsmetoder og vaner videre og vise, hvordan opgaven kan gennemføres sikkert og forsvarligt. Det handler om, at de unge hurtigt lærer at udføre arbejdet sikkert og sundt.

Sørg for at der ikke er tvivl om, hvem der har ansvaret for instruktionen. Husk, at man som arbejdsgiver har ansvaret for de unges sikkerhed og sundhed – også selvom opgaven uddelegeres.

### **Tilsyn med de unge**

Hold løbende øje med, om de unge følger instruktionen, og om arbejdet udføres forsvarligt. Eventuelle fejl rettes med det samme, så arbejdsulykker og -skader forebygges bedst muligt. Husk at lærlinge /elever altid skal arbejde under skærpet tilsyn.

### **Gode forbilleder**

Vær gode forbilleder for de unge. De tager også ved lære af det, som deres kolleger gør.

### **Mentorordning**

Specielt unge og lærlinge kan have behov for ekstra støtte og hjælp, når de skal begynde et nyt job eller starte på et lærlingeforløb. Derfor kan det være en særdeles god ide at gøre en af de mere erfarne medarbejdere til ansvarlig kontaktperson for de unge. Denne person kan være med til at sikre en god opstart og et godt forløb i virksomheden – en såkaldt mentor.

Denne medarbejder kan med sin erfaring vejlede og hjælpe de unge, når der er behov for det, og samtidigt sikre, at de unge får en god og sikker opstart på arbejdslivet og/eller et succesfuldt forløb. Desuden kan medarbejderen give den unge tryghed i forhold til ledelse og kolleger.

### **Samarbejde med erhvervsskolen**

Når en virksomhed har en elev / lærling i praktik, er det vigtigt, at der er en god dialog mellem erhvervsskolen og virksomheden, således at ledere og uddannelsesansvarlige løbende er klar over, hvad lærlingen /eleven har lært, og hvad han/hun ikke kan sættes til at arbejde med.

### **Støtte fra leder og kolleger**

Unge tager måske nogle gange chancer med udstyr, som de ikke kender. Det kan føre til ulykker – både hos dem selv eller andre. De unge må derfor hellere "sige fra og stop", end tage chancer og udsætte sig selv og kollegerne for risici. Sørg for, at de unge har tilstrækkelig tillid til kollegerne – så

de ikke er bange for spørge "dumt", eller er bange for at sige fra, hvis de er usikre på opgaven.

### **Virksomhedens sikkerhedsarbejde - de unge og nyansatte**

Det er oplagt at bruge den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse til at tale om, hvordan man sikrer kollegial støtte og skaber trygge rammer for de unge.

Selvom de unge har "mange kræfter" og er tjenestevillige, må de ikke sættes til at udføre særligt belastende arbejde. Det er nemlig her de unge erfaringsmæssigt pådrager sig flest skader og ulykker.

Tag derfor stilling til, om der er særlige forhold vedrørende de unge, som skal drøftes, når virksomheden skal revidere sin APV.

Tag også stilling til, om virksomheden skal udforme en samlet arbejdsmiljø- og lærlinge/elevpolitik. En politik kan bl.a. sikre, at de unge også får gode arbejdsmiljøkompetencer i læringsforløbet. Arbejdsmiljø- og lærlingepolitikken kan med fordel indarbejdes i virksomhedens personalehåndbog.