

## En god introduktion af nyansatte og nyuddannede kan have stor positiv effekt på trivsel på arbejdspladsen

**Opstarten på en ny arbejdsplads kan have afgørende indflydelse på vedkommendes trivsel på arbejdspladsen – og i sidste ende, om man vælger at forblive på arbejdspladsen. Derfor er det et af de udvalgte temaer, der bliver kigget nærmere på i en ny rapport.**

I den nye rapport "Psykosocialt Arbejdsmiljø på Regionale Arbejdspladser" samler forskere fra RUC, KU og NFA ny viden om arbejdsmiljø på regionale arbejdspladser. Rapporten er en del af et større forskningsprojekt om arbejdsmiljø i regional kontekst, som Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner står bag.

En god introduktion på arbejdspladsen kan give den nyansatte en god start i det nye job og den nyuddannede en god start på det nye arbejdsliv. Særligt for den nyuddannede kan mødet med den komplekse hverdag og de krævende arbejdsopgaver på de regionale arbejdspladser føre til en form for chok.

Forskning peger på, at den gode introduktion af nyansatte og nyuddannede har en række positive effekter på arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser. Det fortæller Peter Hagedorn-Rasmussen, forsker ved RUC og en af forskerne bag den nye rapport.

*"En god introduktion har positiv indflydelse på medarbejdernes faglige selvtillid, viden og kompetencer. Men den kan også have betydning for arbejdspladsens mulighed for fastholde medarbejdere på længere sigt. Den gode introduktion af nyansatte og nyuddannede påvirker derfor også det generelle psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen positivt",* siger Peter Hagedorn-Rasmussen.

### Tre råd til at styrke den gode introduktion

Tidligere forskning på området har vist, at social støtte er en vigtig ressource i det psykosociale arbejdsmiljø. Det giver derfor meget mening at fokusere på at styrke de sociale og faglige relationer, som de nye medarbejdere indgår i på arbejdspladsen.

I rapporten peger forskerne på tre konkrete indsatser til at styrke den gode introduktion. Det er her oplagt at bringe flere af indsatser i spil på samme tid, fordi de på den måde vil forstærke hinanden:

#### **1. Husk den formelle introduktion**

Der kan gøres brug af onboarding-programmer og mentorordninger, så den nye medarbejder introduceres til arbejdspladsen, kerneopgaven og det daglige arbejde. En mentor kan have stor betydning for særligt nyuddannede medarbejders læring – f.eks. når det kommer til de mere emotionelle aspekter af arbejdet.

#### **2. Skab rum for faglig udvikling og refleksion**

Dialogen med nye medarbejdere kan fremmes gennem debriefinger, defusing og faglig feedback. Disse værktøjer kan både have en forebyggende effekt på udfordringer i det daglige arbejde, men de kan også være med til at understøtte løbende læring og udvikling af faglighed.

### ***3. Understøt en arbejdskultur, hvor der er plads til spørgsmål og læring***

En kultur med tryghed og mulighed for læring kan betyde, at nye medarbejdere nemmere bliver en del af fællesskabet på arbejdspladsen. En kultur med tryghed og løbende læring indebærer, at nye medarbejdere f.eks. kan spørge ind til situationer med tvivl og bede om hjælp. Men det indebærer også, at der er plads til at komme med nye forslag til arbejdsmetoder.