

Adept- och mentorprogram för arbetsterapeuter, fysioterapeuter och kuratorer i NU-sjukvården

Bakgrund

Enheterna har som ett av sina mål att utveckla och skapa ett introduktionsprogram för nyanställda medarbetare. Som ett led i detta finns adept – mentorprogram. Målet är att alla nyanställda ska erbjudas en mentor ett år framåt från anställningens början.

Syfte

Syftet med introduktionsprogrammet är att den nyanställda ska få hjälp att utveckla sin yrkesroll genom dialog, reflektion och erfarenhetsutbyte med sin mentor.

Beskrivning av adept- och mentorprogram

Mentorskap är ett frivilligt hedersuppdrag som man erbjuder sig att anta under ett år. Aktuell medarbetare tillfrågas av enhetschefen om att vara mentor. I mentorskapet ingår inte att introducera adepten praktiskt på arbetsplatsen då detta uppdrag faller på fadder.

Vem kan vara mentor?

- har minst fem års erfarenhet som fysioterapeut, arbetsterapeut eller kurator
- är trygg i sin yrkesroll
- har ett genuint intresse för andra och gärna delar med sig av sina erfarenheter
- är en god lyssnare
- är bra på att föra dialog
- vill bidra till nya kollegors utveckling

Val av mentor

Enhetschefen ansvarar för att, tidigt i anställningen, introducera adept – mentorprogrammet. Det är viktigt att enhetschefen då är tydlig med att verksamheten önskar att den nyanställda deltar i den. Mentorn kan finnas på den egna enheten eller på ett annat hus.

Adept – mentorsrelationen

Adept och mentor ska vara införstådda med programmets intention och att genomförande gäller för ca ett år. Båda parter ska vara överens om den sekretess som ska råda runt adept – mentorssamtalet. Samtalet bör ske ca en gång/1–2 månader. Minst fem träffar förväntas. Det är bådars ansvar att mötena blir av.

Mötesplatsen ska vara ostörd; det kan vara en lokal på arbetsplatsen, men likaväl någon annanstans. Samtalet bör vara en till två timmar långt och får inte kännas stressigt.

Det är i första hand adepten som bestämmer vad samtalen ska handla om och bör därför förbereda samtalet med någon fråga. Mentorns uppgift är att i dialogens form belysa de frågeställningar eller tankar som adepten för fram och därigenom bli ett stöd för adepten i dennes yrkesutveckling. Mentorn bör också vara förberedd på vilka frågor, som kan vara lämpliga att ta upp. Om mentorn inser att samtalen kommer in på områden som hen inte behärskar, skall mentorn hjälpa adepten att söka lämplig hjälp.

Adepten är fri att avbryta samarbetet när som helst. Även mentorn kan, efter noggrann prövning, avbryta samarbetet. Det är dock önskvärt att det finns en tydlighet att ett avbrytande sker, i stället för att relationen ”rinner ut i sanden”.

Efter ca ett år avslutas programmet. Det är mentorns ansvar att tillse att det blir en tydlig och bra avslutning. En uppföljningsträff bör komma till stånd ett halvår senare.

Utvärdering

Enhetschefen för verksamheten ansvarar för en kontinuerlig utvärdering av introduktionsprogrammet. Denna utvärdering kan ske på olika sätt.

Tänkbara ämnesområden att samtal om

- Etiska dilemman
- Prioriteringsfrågor
- Patienter, som inte blir bättre, missnöjda patienter
- Samarbetsfrågor
- Palliativa situationer
- Mina egna reaktioner
- Ifrågasättande av arbetsplatsrutiner
- Strategiska karriärfrågor
- Balansen mellan utmaning och förnöjsamhet
- Spets- eller breddkompetens