

Gäller för: Verksamhet Plastikkirurgi

Giltig från: 2025-08-26

Innehållsansvar: Henrik Kling, (henkl2), Kirurgisjuksköterska

Giltig till: 2027-08-20

Godkänd av: Peter Apelgren, (petap1), Verksamhetschef

Mentorskap för nyexaminerade sjuksköterskor på slutenvårdsavdelningarna; VO plastikkirurgi

Revideringar i denna version

Ny rutin.

Syfte

Rutinen syftar till att beskriva ett mentorsprogram för nyutexaminerade sjuksköterskor som börjar arbeta på slutenvårdsavdelningarna inom verksamhet Plastikkirurgi. Syftet med detta mentorsprogram är att stärka den nyutexaminerade sjuksköterskan i sin yrkesroll.

Arbetsbeskrivning

Nyutexaminerad sjuksköterska

En mentor ska utses till alla nyanställda legitimerade sjuksköterskor som befinner sig på nivå 1 och 2 i karriärutvecklingsmodellen och har mindre än sex månaders arbetserfarenhet som sjuksköterska.

Mentorskap och handledarskap

Mentorn är en erfaren kollega som reflekterar tillsammans med den nya medarbetaren. Att vara mentor innebär att vara förebild, stöd, rådgivare och uppmuntrare i alla frågor kring yrkesrollen där mentorns erfarenhet, värderingar och professionella kunnande kommer till nytta på olika sätt.

Handledaren är en kollega som ansvarar för introduktion av den nya medarbetaren samt ger stöd i de dagliga arbetsuppgifterna. Den nya

medarbetaren brukar gå bredvid handledaren under några veckors tid. Handledaren behöver inte vara den som är mentor, men kan vara det.

Val av mentor

Det är önskvärt att mentorn befinner sig på nivå 3 eller högre i karriärutvecklingsmodellen men minimikravet är att mentorn befinner sig på nivå 2. Mentorn ska också vara anställd på samma avdelning som medarbetaren. För att vara mentor bör man ha arbetat minst 2 år på aktuell avdelning samt vara lämplig för uppdraget.

Mentorn utses av vårdenhetschef. Planen är att alla sjuksköterskor som uppfyller kriterierna tjänstgör som mentor i samma utsträckning.

Mentoruppdraget

Kontakten med mentorn inleds efter sedvanlig bredvidgång i samband med påbörjad tjänstgöring på avdelningen, i det skede då sjuksköterskan börjar agera självständigt som ansvarig sjuksköterska under arbetspass.

Mentorskapet pågår under 6–12 månader, men kortare om båda parter känner att behovet av regelbundna möten avtar. Möten sker 1–4 gånger/månad. Tider för samtal sätts upp i samråd mellan mentor och nyanställd. Varje möte beräknas till ca 30–60 minuter. Vid behov kan ytterligare mötestider sättas upp. Det är viktigt att både mentor och nyanställd signalerar till chefen om relationen inte fungerar. Det ska då finnas möjlighet till byte av mentor.

Mentorsamtalet

Det man pratar om under samtalen mellan mentor och nyanställd ska inte föras vidare till andra kollegor eller chef om inte båda parterna har gått med på detta. Detta får dock inte hindra att mentorn signalerar om den nyanställda är på väg att göra något som kan skada patienter, kollegor eller verksamheten. Det är även viktigt att mentorn signalerar till chef om den nyanställda inte mår bra på arbetsplatsen eller i sin yrkesroll.

Vad ska mentorn göra?

- Vara ett bollplank och hjälpa den nyanställda att finna egna lösningar. Samtalen kan handla om utveckling på arbetet, t.ex. vad man behöver kunna, lära in och fördjupa sig i samt hur man förhåller sig till patienter/närstående/kollegor i olika situationer.
- Hjälpa den nyanställda att skapa kontakter internt och externt.
- Inspirera och uppmuntra den nyanställda att försöka uppnå sina mål. Vara uppmärksam på att den nyanställda kan behöva ”hållas tillbaka” lite för att inte bli utbränd i sin yrkesroll.

En lyckad mentorsrelation gör att både mentor och den nyanställda kan lära av varandra och utbyta erfarenheter.

Ansvar

Vårdenhetschef ansvarar för att rutinen är känd på kliniken.

Verksamhetschef ansvarar för att riktlinjen är känd i organisationen.

Uppföljning, utvärdering och revision

Innehållsansvarig ansvarar för uppföljning/revision av innehållet i rutinen. Medvetet avsteg från rutinen dokumenteras i den nya sjuksköterskans individuella utvecklingsplan i samråd med vårdenhetschefen. Övriga orsaker till avsteg från rutinen rapporteras i MedControl PRO.

Granskare/Arbetsgrupp

Angelica Malmgren, vårdenhetschef plastikkirurgmottagning [angsv]

Christina Nielsen, verksamhetsutvecklare plastikkirurgi [chri7]

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje verkställighet

Gäller för: Verksamhet Plastikkirurgi

Innehållsansvar: Henrik Kling, (henkl2), Kirurgisjuksköterska

Godkänd av: Peter Apelgren, (petap1), Verksamhetschef

Dokument-ID: SU9785-1904528390-92

Version: 3.0

Giltig från: 2025-08-26

Giltig till: 2027-08-20