Mentorskap ur ett internationellt och nationellt perspektiv

Mentorskap är till för att utveckla och öka lärandet i teorin och praktiken. I hälso- och sjukvården blir det allt vanligare med mentorskap (Gagliardi, Webster, Perrier, Bell & Straus, 2014). Orienteringsprocessen från student till att bli en självständig specialist är en utmanande övergångsperiod. En flexibel chef och ett tillgängligt ledarskap underlättar den nyspecialiserade sjuksköterskan strävan att bli fristående specialist. Studien visar att ett traineeprogram och stöd är avgörande för att bli fristående. Indikationer tyder på att de har höga förväntningar på coaching från chefen under orienteringsprocessen (Gellerstedt et al. 2019).

Nästan alla former av insatser ledde till lyckade resultat och det kan tyda på att det inte är interventionen i sig som är viktig, utan organisationens signalering till nyutbildade att de betraktas som viktiga och att försök görs för att hjälpa dem in i sina nya roller så smärtfritt som möjligt.

Även om resultaten varierar beroende på vilken typ av utbildningsinsats som rapporteras, verkar övergångsprogram i allmänhet vara effektiva för att förbättra den övergripande upplevelsen. Detta är ett viktigt resultat som tyder på att ett välorganiserat försök från hälso- och sjukvården att jämna ut övergångsperioden med sådana system som mentorskapsprogram kommer att påverka ett antal organisatoriska resultat och individuella resultat för den nyutbildade.

I ett antal studier nämndes vikten av strukturerat stöd från kollegor, liksom organisationen, i detta läge måste mentorer vara tillräckligt förberedda för rollen om den ska bli framgångsrik. En kombination av tillvägagångssätt inklusive didaktiska och kliniska element verkar underlätta resan från student till kompetent specialist (Edwards et al. 2015).

Mentor

Mentorn ska således fungera som ett stöd, ge rådgivning och guidning för att utveckla kunskap för en nyutbildad. När en erfaren sjuksköterska hjälper en nyutbildad att utveckla sin kompetens ses det som mentorskap (Mariani, 2012). Mentorskapet bör planeras, avsättas tid för och kan ske på grupp- eller individnivå i form av träffar (Tveiten, 2014). En mentor kan exempelvis hjälpa en person att uppnå ett mål eller underlätta en övergång mellan olika roller. Mentorn kan också ge en ökad förståelse för kulturen och de värderingar som finns i den verksamhet personen arbetar i. Hur lång tid ett mentorskap bör pågå kan variera, likaså hur

mentorn arbetar kan variera. Några coachar genom att tala om vad som ska göras, andra instruerar och visar praktiskt (Gruber-Page, 2016).

Samarbetet mellan mentorerna och nyutbildade är uppbyggt kring två typer av träffar. Den ena typen kallas ostrukturerade träffar. Vid dessa träffar möts mentorn och nyutbildade för en allmänt hållen diskussion och reflektion kring de olika situationer och problem som adepten har mött i sitt arbete. Lämpligen sker mötet utifrån Gibb´s reflektionsmodell. Denna modell utgörs av sex steg eller stadier där mentorn/nyutbildade systematiskt går igenom stegen. *Det första steget* i processen är en beskrivning av en erfarenhet/händelse som skapat tankar och känslor. *Det andra steget* innebär att bringa klarhet, att konkret formulera tankar och känslor. *Det tredje steget* ger hjälp att förstå sina känslor och tankar med frågorna: Vad var positivt/negativt? I *det fjärde och femte steget* analyseras det som har hänt. Vad byggde jag mitt handlade på? Här finns tillfälle till ett konstruktivt kritiskt synsätt. I *det sjätte steget* formuleras slutligen en handlingsplan. Hur kan jag använda det jag har lärt mig? Vad skulle jag göra om det hände igen? Finns det alternativ? (Hemmingsson, 2002). Mentorsmodell, utarbetad av Therese Granström, Marie Olsen och Lena Olai, Högskolan Dalarna tillsammans med Dalarnas kommuner Sida: 8 (11) 2012-02-01 www.du.se/kommunalvardutveckling Den andra typen av träffar kallas strukturerade träffar. Det är en form av grupphandledning då mentron använder sig av en modell för reflektiv handledning som i stor utsträckning bygger på Patricia Benners idéer om hur sjuksköterskan utvecklas från novis till expert. Det är fördelaktigt om flera mentorer och nyutbildade kan träffas tillsammans, för ökad reflektion och diskussion. Vid en strukturerad träff kommer de överens om att en av nyutbildade i förväg beskriver en händelse. Denna berättelse får övriga deltagare i förväg. Under det tidiga uppbyggnadsskedet kan det vara svårt att genomföra dessa möten, men efterhand bör det bli enklare när flera avdelningar har infört mentorskap. Ett problem som kan uppstå är om den nyutbildade idealiserar sin mentor och inte vågar fråga besvärliga frågor. Då kan samtalen mellan dem stanna på en ytlig nivå och ingen utveckling sker (Sandberg, 2007). Därför är det viktigt att de inte tjänstgör på samma enhet.

För att få så god effekt av mentor-/handledarskapet som möjligt, krävs att den handledande sjuksköterskan är erfaren och har pedagogisk förmåga, samt är en förebild i vården (Johannson & Jacobsson 2014).

Förslag på program från Socialstyrelsen

- En strukturerad och förtroendeskapande introduktion, stöd från chef och organisation inom hälso- och sjukvården samt kompetensutveckling ska överbrygga gapet mellan teori och klinik.
- Övergången till att bli självständig inom en ny profession är krävande. Ett traineeprogram och tillgängligt ledarskapsstöd är avgörande i den nya professionen för att bli en självständig yrkesutövare. Arbetstillfredsställelsen kan förbättras och leda till att sjuksköterskor behålls.
- Introduktionen är avgörande eftersom erfarna sjuksköterskor inte är tillgängliga i samma utsträckning som tidigare. Det kan påverka de nya sjuksköterskornas möjligheter att ställa frågor, vilket kan få konsekvenser för patientsäkerheten. Det belyser också en ny generation som har sina egna krav och förväntningar på chefer och organisation.
- Programmet följer Socialstyrelsens föreskrifter som syftar till att ge en högkvalitativ introduktion till yrket. Dessutom att ge utökad kompetens och praktisk erfarenhet av att arbeta med sin specialitet.
- Programmet är fördelat på 18 månader och omfattar 4 gånger/termin för olika kompetensutvecklingar såsom; reflektion, studiebesök och utbildningsdagar t.ex på ett simuleringscenter. Under traineeprogrammet roterar sjuksköterskan på olika specialistavdelningar, t.ex neurokirurgens- thoraxkirurgens-, brännskade-, neonatal-, barn- och allmänintensiven(Gellerstedt et al. 2019). En annan studie visar att programmet bör vara mellan 27-52 veckor och ske i början av karriären och vikten av att ha en mentor (Brook et al. 2019).

Utbildningsrådet

Referenslista

Brook J, Aitken L, Webb R, MacLaren J, Salmon D. Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. Int J Nurs Stud. 2019 Mar;91:47-59. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.11.003.

Edwards D, Hawker C, Carrier J, Rees C. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. Int J Nurs Stud. 2015 Jul;52(7):1254-68. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007.

Gagliardi, A.R., Webster, F, Perrier, L, Bell, M & Straus, S. (2014). Praktisk medicin. Hämtat den 27 maj 2019 från https://www.praktiskmedicin.se/kapitel/geriatriska-sjukdomar/.

Gellerstedt L, Moquist A, Roos A, Karin B, Craftman ÅG. Newly graduated nurses' experiences of a trainee programme regarding the introduction process and leadership in a hospital setting-A qualitative interview study. J Clin Nurs. 2019 May;28(9-10):1685-1694. doi: 10.1111/jocn.14733.

Gibbs, T., Brigden, D. & Hellenberg, D. (2005). From learning portfolios to personal development plans.SA Fam Pract 2005;47(5).

gupea_2077_37662_1.pdf;jsessionid=C2C0E1990BBD27CC0F34BEE0233F30E7

Hemmingsson U-B (2002). Reflektion – en väg till kompetensutveckling och lärande i vården. Praktisk vägledning. Kliniskt forskningscentrum, Universitetssjukhuset Örebro. Löfgren, M. (2009). Introduktionsprogram för nyanställda sjuksköterskor inom äldrevård I Dalarna. Syfte, innehåll och utformning? Rapport. Högskolan Dalarna, Falun.

Mariani, B. (2012) The effect of mentoring on career satisfaction of registered nurses and intent to stay in the nursing profession. Nursing Research and Practice 2012, 1-9.

Sandberg, E. (2007) The Role of Top Management in Supply Chain Management Practices. Linköping studies in science and technology. Dissertations no. 1148. Linköpings universitet, Linköping.

Tveiten, S. (2014). Yrkesmässig handledning- Mer än ord. Lund, Sverige: Studentlitteratur. Vitale, T.R. (2018). Nurse leader mentorship. Nursing Management, 49:2, 8-10.