

Mentorskap

- nyckeln till att behålla
personal i välfärden



Mentorskap – en nyckel till att behålla personal i välfärden

Rebecka Tolstoy (Arman), docent, sjuksköterska (projektledare)

Lotta Dellve, professor och sjuksköterska

Nanna Gillberg, PhD

Ewa Wikström, professor



Syftet: att öka kunskapen om konkreta arbetssätt för att förbättra arbetsmiljön

- minska flykten bland yngre och äldre anställda inom tre bristyrken i välfärden,
- genom användning av mentorprogram

Tre viktiga yrken för välfärden:

1. Lärare
2. Vårdpersonal i sjukvården
3. Undersköterskor i äldreomsorgen



Tidigare forskning visar

1. Psykologiskt stöd
2. Teknisk kunskap och färdigheter, hjälp att bygga sociala relationer
3. Förebild (Deng, Gulseren och Turner, 2022)



Mentorskap är en form av socialisering
(Allen et al. 2017)

Utmaningarna:

- Tid att skapa relationen
- Trivas ihop och i rollen som mentor/adept
- Stress för mentorn, avundsjuka i gruppen

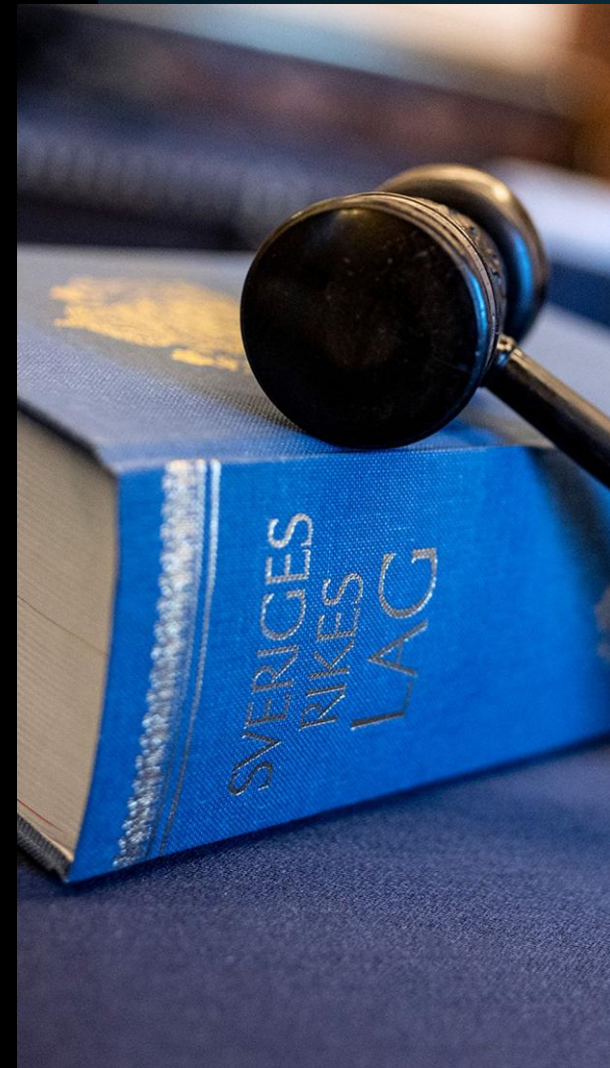


Mentorskap läraryrket



Lagstiftat mentorprogram för nya

- Ettårigt program för nyutexaminerade lärare
- Formaliserat med en struktur och material
- Förankrat i arbetsgruppen - tid är avsatt för mentorskapet
- Mentorn kommer från en annan arbetsplats än adepten
- Avstämning med rektorn halvvägs och i slutet av programmet



Vilka behov hos adepterna hanterar mentorskapsprogrammet?

- Jämka ihop förväntningar med praktiken som lärare:
 - Förväntningar på den egna prestationen
 - Förväntningarna på vad läraryrket innebär. Väl förberedd pedagogiskt, men inte alltid på andra aspekter av läraryrket,
 - Spänningar i arbetslag där nya läraren ska leda erfarna kollegor



Citat:

– Fördelen är ju då att jag är på förskolor där jag inte känner till arbetslagen. Jag har ingen relation med rektorn. För det är ju inte alltför sällan som de kommer in på till slut att det skaver lite i arbetslaget och då är jag en neutral samtalspartner. Jag har ingen relation till någon där. (Mentor)

– Jag hade en fantastisk mentor som verkligen tog sig tiden och även att mina kollegor lät mig ha min tid. Så det gav mig väldigt mycket så att liksom komma in på rätt spår. (Adept)

- Nylärare ska få möjlighet att komma ifrån. Rektorerna har ett stort uppdrag i att sprida bland kollegerna på förskolan om att det är viktigt att nylärarna får möjlighet för det kommer generera en bättre kollega för er. (Mentor)

Framträdande teman från lärarintervjuerna

Formaliseringen ger förutsättningar och är en framgångsfaktor

Det avsätts tid

Struktur (det finns ett underlag att utgå från)

Förankring i arbetslaget

Förtroende: Att mentorn inte tillhör den egna arbetsplatsen är bra

Mentorskapsprogrammet skolar in nylärare i yrkesrollen, bidrar till att de stannar i läraryrket

Trygghet i självständighet och beslutsfattande

Det kan också bidra till att erfarna lärare som valts ut till mentorer trivs bättre med sitt arbete

Läkare, sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter

- VGR beslutade 2020-2023 om mentorprogram

Syfte:

- Seniorkunskapen och kompetensen delas med yngre mindre erfarna kollegor
- Verksamheten behåller värdefull kunskap
- Strukturerad vägledning av den äldre kollegan
- Patientsäkerheten och kontinuiteten för patienterna ökar



- **20 000 kr per månad till enheten** där mentorn arbetade, för att kunna avsätta tid för mentorskapet **under ett år**
- Mentor för 15-16 deltagare vardera
- Enhetschefer frågade de erfarna medarbetarna (55+) om deras intresse av att vara mentor

Uppfattningar om mentorprogrammet hos adepterna

- Utvecklade sin förmåga till samarbete med kollegor och till beslutsfattande i patientarbetet
- Uppfattade sina karriärer som mer framgångsrika
- Många hade funderat på att sluta under mentortiden
- De som funderat på att sluta har pratat med mentorn
- Mentorskapet bidrar med ökad trygghet hos adepten



nstab

Effekter av programmet för mentorerna

- Ökad arbetstillfredsställelse och engagemang för organisationen
- Mentorerna mer nöjda med sitt arbete, känner sig uppskattade
- Få en ökad förståelse för hur yngre resonerar och därmed en bättre förståelse för hur organisationen fungerar



Slutsats: socialisering och lärande

(Wikström, Arman, Dellve & Gillberg)

- “The paper emphasises the importance of *relationships for learning* within organisations. ”

Modet att:

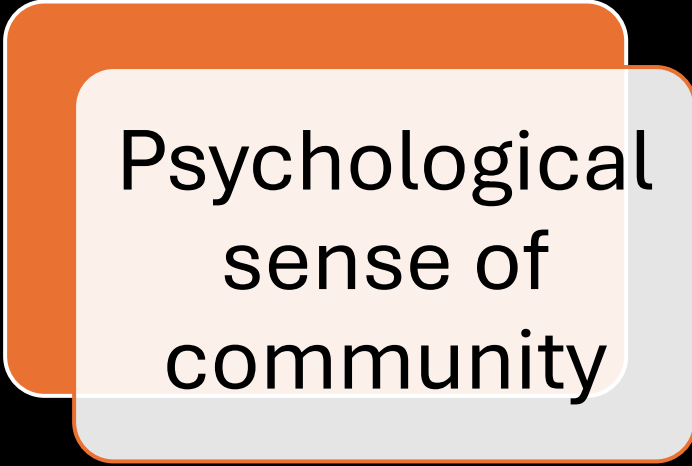
- 1) vara sårbar och ställa frågor
- 2) bli självständig

Påverkar hela gruppen - lärandekultur

Hinder för bra mentorrelationer och lärandet



Tid
tillsammans



Psychological
sense of
community

Projektet avslutades när statliga medel upphörde

Äldreomsorgen – 1 124 erfarna undersköterskor

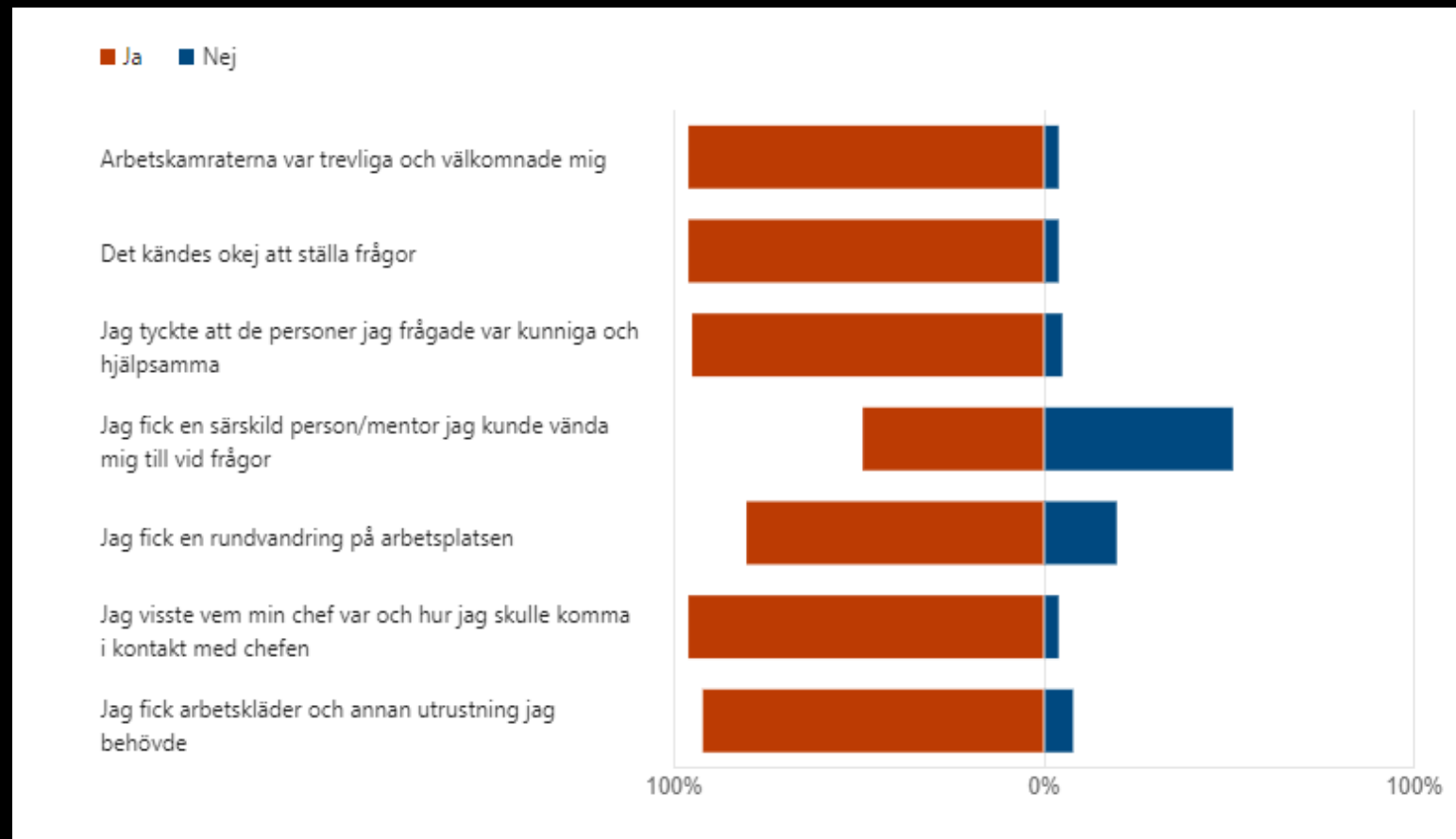
- **22 % deltog** i mentorskap eller handledning av nyanställda
 - Vanligare i **organisationer med gott likabehandlingsklimat** (ålder)
 - Vanligare där **arbetsgrupper har hög autonomi**
- **Arbetsstillfredsställelse**
→ **Engagemang**
→ **Tillfredsställelse med omsorgskvalitet**



Hemtjänsten – undersköterskor, vårdbiträden och utbildade

- 2-4 dagars ”brevidgång”
 - Introduktionspersonen utses på stående fot
 - Ingen extra tid avsatt för att handleda
 - Checklista – används ibland
-
- Sommarvikarier: en heldag med specialinformation i grupp
 - Välkomstbrev och folder
 - ”Introduktionsvärdar”

Hur var det att komma som ny – sommaren 2022?



Kvalitativa slutsatser:

Lärandet sker ofta **på raster** och informellt

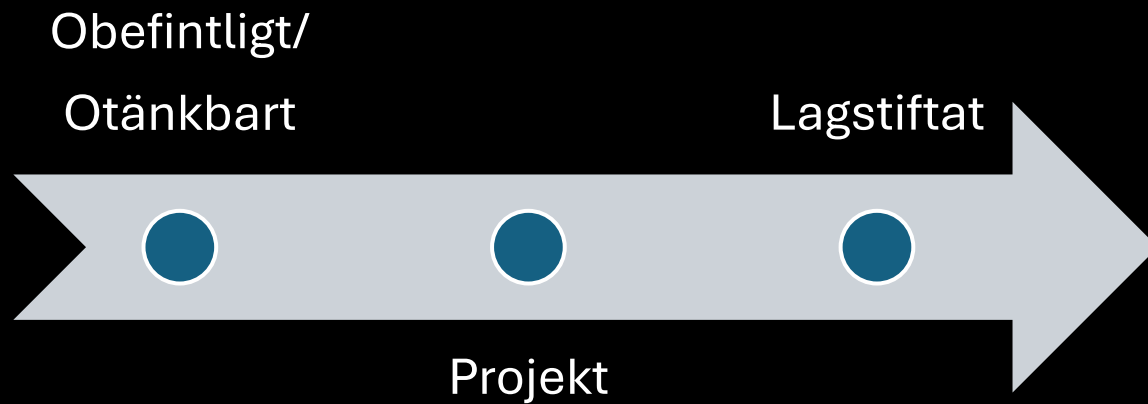
“Det får man ändå gratis genom gruppen” (Chef)

Introduktionen är **för kort**
för att bli en
utvecklingsrelation och
därmed ”mentorskap”



Slutsatser för hela studien

- Olika yrken i välfärden – väldigt olika förutsättningar:



Vad krävs för att lyckas med mentorskap?

- **Avsatt tid** för mentorskap – inte “kringt看”
 - **Likabehandling** – stärker engagemang och kunskapsdelning
 - **Gruppa autonomi och kollegialt lärande** stärker arbetsglädje och kvalitet
- En investering i arbetsmiljö och kvalitet
→ Bidrar till lägre personalomsättning och attraktivare arbetsgivare



En nyckel till att behålla nya
och äldre inom välfärden

Tack för att ni lyssnat!

Frågor och kommentarer?

Rebecka.tolstoy@handels.gu.se

afa
FÖRSÄKRING