

Mentorguide

Intensiv, Aarhus Universitetshospital



AT VÆRE MENTOR

Den nyansattes oplæringsforløb i afsnittet strækker sig over det første år af ansættelsen, hvor vedkommende vil følge dig i de fleste af dine vagter de første 6-12 uger.

Samtaler, du kan blive inviteret til at deltage i

- Forventningssamtale efter ca. 14 dages ansættelse
- 1. Statussamtale efter 6-10 ugers ansættelse
- Trivselssamtale efter ca. 1 måneders selvstændighed
- 2. statussamtale efter ca. 6 måneders ansættelse
- 3. og afsluttende statussamtale efter ca. 1 års ansættelse

Den nyansatte laver et kort skriftligt referat af alle samtaler, som skal sendes pr. mail til mentor og onboardingansvarlig.

Forventninger til mentor

- At være opsøgende og støttende omkring den nyansattes trivsel
- At sætte sig overordnet ind i den nyansattes oplæringsprogram samt deltage i undervisning for mentorer
- At skabe gode læringssituationer for den nyansatte
- At skabe sammenhæng mellem emner fra oplæringsprogrammet og praksis i samarbejde med den nyansatte
- At være opsøgende og samarbejdende omkring de nyansattes minikompetencekort
- At være tålmodig og anerkendende og stille refleksive spørgsmål
- At være en faglig og kollegial rollemodel
- At give den nyansatte konstruktiv feedback på det faglige og relationelle plan



SOCIALT – KULTURELT

Vi vil gerne have engagerede medarbejdere, som er glade for at komme på arbejde.

Kollegial tryghed, anerkendelse, og et godt arbejdsmiljø vægtes højt i vores afdeling.

Som mentor har du en vigtig rolle ved at medinddrage den nyansatte i det sociale fællesskab, ligesom det er vigtigt at tale om afdelingens kultur.



FAGLIGT

Det forventes at du som mentor forsøger at inddrage før- under og eftervejledning som pædagogisk afsæt for feedback til den nyansatte.

Du forventes at være fagligt opdateret på viden, og at din sygepleje tager afsæt i afsnittets gældende retningslinjer. Viden skal formidles til den nyansatte på et passende niveau.



PÆDAGOGISK

Spørgsmål, refleksion og vidensdeling værdsættes højt i Intensiv. Vi viser respekt for hinanden og har et anerkendende læringsmiljø. Ingen spørgsmål er dumme.

Erfaringer viser, at spørgsmål der starter med et 'Hvorfor' ... kan virke anklagende og bedømmende.

Før- under- og eftervejledning

Efterfølgende oversigt beskriver, hvordan før- under og eftervejledning kan gribes an, når man som mentor følges med en nyansat og skal give feedback undervejs.

Når der gives feedback, handler det om, at mentor hjælper den nyansatte til at se 'blinde pletter'. Mentor skal blive på egen banehalvdel og tage udgangspunkt i sin sansning uden at tolke og vurdere det, den nyansatte får vejledning i.

MENTORVEJLEDNING FØR- UNDER- OG EFTERVEJLEDNING FOR NYANSATTE I INTENSIV

Vejledning er at lede på vej i en dialog

Principper for vejledning

- At lytte i stedet for at tale
- At spørge i stedet for at svare
- At iagttage i stedet for at handle

FØR-VEJLEDNING

- Er uundværlig for den nyansatte
- Finder sted ved starten af dagen samt inden udførelsen af udvalgte praktiske færdigheder
- Det kan være en god idé allerede her at aftale tidspunkt for evaluering, både ift. dagens forløb og udførelsen af udvalgte praktiske færdigheder

Eksempler på vejledningsspørgsmål

- Er der noget, som du ønsker at have særligt fokus på i dag?
- Hvad fejler din patient?
- Hvilke væsentlige problemstillinger ser du hos patienten?
- Hvordan ser du helst, at rollefordelingen skal være?
- Hvordan vil du prioritere din dag?

UNDER-VEJLEDNING

- Er relevant i forhold til den nyansattes udførelse af udvalgte praktiske færdigheder
- Dette indebærer, at du
- Er til stede og støtter den nyansatte
 - Viser, hvordan noget skal udføres
 - Observerer, hvordan noget bliver udført
 - Guider den nyansatte i at udføre noget

Eksempler på vejledningsspørgsmål

- Holder vores plan for dagen?
- Hvad er vigtigst lige nu?
- Hvilke overvejelser har du i forhold til stuegang?
- har du brug for at uddelegere nogle opgaver?
- Hvad kan vi give videre til næste vagt?

EFTER-VEJLEDNING

- Er vigtig ift. evaluering af dagen og den nyansattes udførelse af udvalgte praktiske færdigheder
- Husk mulighed for dialog ved at sikre en tilbagemelding til den tilknyttede onboardingansvarlige sygeplejerske

Eksempler på vejledningsspørgsmål

- Hvordan er dagen gået?
- Hvad fungerede godt?
- Hvilke tiltag vil du holde fast i?
- Er der noget, du ville have gjort anderledes?
- Hvilke observationer gjorde du hos patienten, og hvad fortæller det dig?
- Hvilke begrundelser har du for dine handlinger?
- Hvad har du dokumenteret?
- Hvad har du lært i dag?
- Hvad skal der læses på?

Udarbejdet efter inspiration fra Handal og Lauvås 2002

PÆDAGOGIK - Spørgsmålstyper

Som yderligere inspiration til spørgeteknik kan nedenstående spørgsmålstyper benyttes.

Spørgsmålstyper

Lineære spørgsmål – har en afklarende hensigt. Bruges til at indkredse problemsituationen: *Hvem gjorde hvad, hvor, hvornår, hvordan og hvorfor?*

Cirkulære spørgsmål – har en undersøgende hensigt. Udforsker relationer og forskelle, sætter ting i sammenhæng: *Hvad er din forklaring på...? Hvad er anderledes nu end tidligere – og hvordan anderledes?*

Refleksive spørgsmål – har en mobiliserende hensigt. Bruges til at fremme ændringer: *Hvad tror du, patienten tænker, når han ender i den situation? Hvordan kunne du tænke dig at ...? Hvad skulle du gøre for at...?*

Strategiske spørgsmål – har en korrigerende hensigt. Bruges til at påvirke: *Hvornår vil du prioritere at udføre opgaven?*

For yderligere inspiration se: "Spørgsmålstyper" af Karl Tømm.

I oplæringsprogrammet for de nyansatte på Intensiv anvendes desuden følgende pædagogiske modeller og evalueringsredskaber

- **Den pædagogiske refleksionsmodel**
- **Model for praktisk færdighedsudøvelse (Bjørk)**

Her kan du søge yderligere inspiration.

ANERKENDELSE

- ✓ **Husk det positive**
- ✓ **Vær specifik i det du siger**
- ✓ **Referer til adfærd der er mulig at ændre på**
- ✓ **Tilbyd alternativer, hvis det er muligt**
- ✓ **Vær beskrivende i vejledningen frem for vurderende**
- ✓ **Vær rosende**

Inspiration fra pjecen: "Giv feedback", Regionmidtjylland – Regionshuset Viborg, Koncern Kommunikation.

Afslut gerne dagen med:

***3 gode ting og 1 udfordring fra dagen.
Kort refleksion over hele dagen.***

