

STANDARD FORSIDE TIL EKSAMENSOPGAVER

Fortrolig

☐

Ikke fortrolig x

☒

Prøvens form (sæt kryds)	Projekt	Synopsis	Portfolio	Speciale X	Skriftlig afløsningsopgave
-----------------------------	---------	----------	-----------	----------------------	-------------------------------

Uddannelsens navn	Master i Læreprocesser	
Semester	4. semester MLP E21	
Prøvens navn/modul (i studieordningen)	Masterprojekt	
Gruppenummer	Studienummer	
Navn Anita Rüsselbæk Sørensen	20200310	
Navn Annette Tiedemann	20200149	
Navn		
Navn		
Navn		
Navn		
Afleveringsdato	21.12.2021	
Opgavetitel	Mentor / mentee funktionen i klinisk praksis.	
I henhold til studieordningen må opgaven i alt maks. fylde antal tegn	2400 pr. side	
Den afleverede opgave fylder (antal tegn med mellemrum i den afleverede opgave) (indholdsfortegnelse, litteraturliste og bilag medregnes ikke)	43 sider Tegn med mellemrum 108.509	
Obligatoriske bilag vedlagt opgaven, og omfang af disse.	41 sider	
Sparringspartner	Mette Buchardt	
Jeg/vi bekræfter hermed, at dette er mit/vores originale arbejde, og at jeg/vi alene er ansvarlig for indholdet. Alle anvendte referencer er tydeligt anført. Jeg/vi er informeret om, at plagiering ikke er lovligt og medfører sanktioner. Regler om disciplinære foranstaltninger over for studerende ved Aalborg Universitet (plagiatregler): http://www.plagiat.aau.dk/regler/		

Indhold

Abstract	3
Resume	4
Indledning	5
Problemindkredsning	5
Problemstilling	10
Metodologisk design	10
Videnskabsteoretisk referenceramme.	10
Metodeovervejelser i forhold til empiri indsamling.....	12
Overvejelser i forhold til analysen.	14
Teorifremstilling	15
Praksisfællesskabet	15
Transfer.....	17
Analyse	20
Mentor	20
Mentee	33
Konklusion	42
Mentor	42
Mentee	43
Diskussion & analytiske findings	44
Litteraturliste	47
Bilag.....	49
Bilag 1 - kompetenceskemaer	49
Bilag 2 – Interviewguides.....	51
Interviewguide mentor.....	51
Interviewguide mentee.....	54
Bilag 3	58
Transskriberede interviews med mentorer. Interview 1 - 4	58
Transskriberede interviews med mentee. Interview 1 - 4.....	75

Abstract

This Master Project deals with the mentor/mentee scheme. More specifically, which factors have an impact on training and integration into the working community so that this mentor/mentee scheme can function optimally. The nursing ward, which forms the basis for the collection of empirical data for this project, has been working with the mentor/mentee scheme for six months, and despite that the organization has prioritized this project, both mentors and mentee experience that it is working satisfactorily. The socially constructive scientific theoretic approach taken by Wenger and Lave in their research, gives us insight into what is at stake in the social context in which these actions take place. Likewise, the theory of community of practice gives us knowledge about, the importance of culture and knowledge of the relationships, that are built in the working community. This can help us gain insight into what is at play in the social context in the meeting between a mentor and mentee, and what makes the interaction between the individuals work optimally to make sense for both parties. In addition, Wahlgren and Aarkrog's theory about Transfer is used. This theory can contribute to further insight into what is happening when learning is acquired between individuals in a social context using transfer. This project concludes, among other things, that the relationship between mentor and mentee, motivation, mutual commitment and a good learning culture in the nursing ward has a huge impact on the training and integration into the working community. It's also important for training that it's individualized, so that mentee's competences are used. This is achieved by being addressed at the beginning of the employment, and when this knowledge is integrated into the training programme for the individual mentee. It's of great importance to the mentors, that they are properly equipped for the task of mentoring, that they have a knowledge and tools to carry out the task.

Resume

Dette masterprojekt omhandler mentor / mentee ordningen. Mere specifikt hvilke faktorer der har betydning for oplæringen samt integrationen i arbejdsfællesskabet således at denne mentor / mentee ordning kan fungere optimalt. Afdelingen som danner baggrund for indsamlingen af empirisk data til opgaven, har arbejdet med mentor / mentee ordningen et halvt år, og til trods for at organisationen har prioriteret ordningen, så oplever både mentorer og mentee, at det ikke fungerer optimalt. Den socialkonstruktivistiske videnskabsteoretiske tilgang, som Lave og Wenger har benyttet sig af i deres forskning, giver os indblik i hvad der er i spil i den sociale kontekst, hvor handlingerne finder sted. Derudover giver teorien omkring praksisfællesskab os viden om kulturens betydning og viden om de relationer der opbygges i arbejdsfællesskabet. Dette kan hjælpe os med at give os indsigt i, hvad der er i spil i den sociale kontekst i mødet mellem mentor og mentee og hvad der får interaktionen mellem individerne til at fungere optimalt så der skabes mening for begge parter. Derudover benyttes Wahlgren og Aarkrogs teori omkring transfer. Denne teori kan bidrage til yderligere indblik i, hvad der er spil når læring tilegnes imellem individer i en social kontekst ved hjælp af transfer. Projektet konkluderer blandt andet, at relationen mellem mentor og mentee, motivation, gensidigt engagement samt en god læringskultur i afdelingen, har en stor betydning for oplæringen samt integrationen i arbejdsfællesskabet. Ligeledes så har det betydning for oplæringen at denne individualiseres, således at mentee's kompetencer benyttes og dette bliver foranlediget ved at dette italesættes ved ansættelsens begyndelse og at denne viden integreres i det oplæringsprogram den enkelte mentee planlægges til. Det har derimod også en stor betydning for mentorerne, at de er klædt på til opgaven som mentor, at de har en viden samt redskaber der skal til for at kunne varetage opgaven.

Indledning

Det her projekt omhandler faktorer der er af betydning for oplæringen samt integrationen i arbejdsfællesskabet i klinisk praksis når mentor / mentee funktionen benyttes. Masterspecialet er udarbejdet af 2 uddannelsesansvarlige sygeplejersker. Vi er Masterstuderende på Master i Læreprocesser ved Aalborg universitet med specialisering i didaktik samt professionsudvikling. Vi er begge ansat på Sygehus Lillebælt men ikke på samme matrikel. Sygehus Lillebælt er en sammenslutning af Kolding, Vejle samt Middelfart Sygehus. Vi arbejder i en hverdag hvor vi har et stort personale flow samt mange nyansættelser. Vi oplever trods benyttelse af mentor / mentee funktionen, at vi ikke altid lykkedes med oplæringen og integrationen i afdelingen selvom der bruges mange ressourcer herpå. Derfor vil vi via dette speciale undersøge, om der kunne være faktorer vi og organisationen ikke er os bevidste om, som kunne optimere denne oplæring samt integration i afdelingen. Det at undersøge mentor / mentee funktionen ligger indenfor specialiseringens fokusområde, da hele problematikken omkring denne funktion nødvendiggør at der er fokus på didaktiske overvejelser for at fremkomme med konstruktive løsninger.

Problemindkredsning

Gennem flere år har der været skrevet meget i medierne, både i aviser men også i vores eget fagblad omkring de udfordringer sengeafdelingerne har med at rekruttere samt fastholdelse personale. En simpel søgning i vores eget fagblad Sygeplejersken som DSR udgiver med søgeordene *nyansatte* og *fastholdelse* giver 2 sider med mulige artikler hvor problematikken fremlægges fra forskellige perspektiver. I en af disse artikler benævnes der, at Regionshospitalet i Horsens har vendt en negativ spiral via et to årigt introduktionsforløb fra totalt kaos til en succes. De oplevede at, de unge sygeplejersker blev sygemeldt med stress, de erfarne sygeplejersker opsagde deres stillinger og på et år havde de mistet 40% af deres erfarne personale. Ligeledes så fik de ingen ansøgere eller i bedste fald kun få ansøgere, når der blev opslået ledige stillinger. Regionshospitalet i Horsens satsede massivt på oplæring, hvor de nyuddannede ikke var en del af normeringen de første 3 måneder. De var ansat i en såkaldt oplæringsstilling hvor de var tilknyttet en erfaren mentor (Rasmussen, 2020, s.24-27).

Der har det sidste års tid været stor udskiftning af personale på neurologisk sengeafdeling på Sygehus Lillebælt, og dette har medført, at der nu er blevet særlig fokus på fastholdelse

af nyansatte i afdelingen. De sygeplejersker der bliver ansat i denne afdeling, er oftest nyuddannede sygeplejersker direkte fra sygeplejestudiet eller sygeplejersker med få års klinisk erfaring fra andre specialer. Det er i denne afdeling, at vi udtænker, at vores undersøgelser i forhold til dette Masterspeciale skal foregå i. Denne afdeling har 22 sengepladser og afdelingen har en personale-flade på 40 sygeplejersker samt ni social og sundhedsassistenter. Neurologisk afdelingen har en forventning om, at alle nyansatte bliver integreret så hurtigt som muligt i afdelingen. Afdelingen vil hurtigst muligt gerne have gavn af de nyansattes viden samt kompetencer, som de har med sig enten fra deres uddannelse, fra deres praktikker eller fra tidligere arbejdspladser. Ligeledes er der et økonomisk perspektiv i det for afdelingen, at integrationen af de nyansatte sygeplejersker hurtigst muligt kommer til at fungere i praksis, da det er en stor økonomisk post for afdelingens personale budget, når der er sygeplejersker i oplæring, som endnu ikke har erhvervet en grad af selvstændighed hvor de kan fungere i afdelingens daglige funktioner. I vores praksis er der særligt fokus på, at rekrutteret de 6. semestre sygeplejestuderende som kommende kollegaer. Dette til dels med baggrund i, at der i deres studietid har foregået en vis introduktion til afdelingen således at integrationen som nyansat sygeplejerske forløber mindre problematisk, da de i forvejen er kendt i afdelingen og kender lidt til specialet og dets unikke funktioner og procedurer.

Neurologisk sengeafdeling har indenfor det sidste halve år taget begreberne Mentor og Mentee i brug. I den danske ordbog er en Mentor defineret som en (ældre og) erfaren person der vejleder og rådgiver et yngre menneske og en Mentee er defineret som en person der ønsker at udvikle egne evner i samspil med en erfaren person.

I vores kliniske praksis er en mentor ifølge os defineret som en basis sygeplejerske som har minimum 1,5 års erfaring indenfor det neurologiske speciale. Ideelt set skulle en mentor gerne have en del længere erfaring inden for eget speciale end 1.5 år, men virkeligheden er bare ofte i klinisk praksis, at det ikke er en mulighed, dels pga. den store personaleomsætning. En anden årsag til at vi definerer en mentor som en basissygeplejerske med 1,5 års erfaring er, at mentor funktionen ellers skulle varetages af alt for få sygeplejersker som så ville blive overbebyrdet af opgaven og dette kunne i yderste konsekvens medføre at mentoren ikke kunne magte opgaven og frasagde sig funktionen. Vi kan definere en mentor som en ekspert eller kyndig indenfor sit specialiseringsområde, ved brug af Dreyfuss & Dreyfuss kompetencestiger (Illeris 2017, s. 423-436). Mentorerne er

ikke kun erfarne sygeplejersker, de er rollemodeller som mentee kan se op til og spejle sig i. Når man bruger ordet rollemodel om en mentor, så er vedkommende et forbillede indenfor sit fag (Vinales, 2015, s. 52-54) En person som mentee ser op til og som påtager sig et ansvar i forbindelse med sin rolle, ligeledes er vedkommende sig sit ansvar og sit virke bevidst i forhold til mentorfunktionen.

En mentee er en uerfaren person som indgår i et samarbejde med en mere erfaren person omkring eksempelvis læring af et fags færdigheder og kompetencer. Når vi i denne opgave refererer til en mentee, så er vedkommende en mindre erfarne sygeplejerske i klinisk praksis. Vedkommende er enten helt nyuddannet eller med kun få års virke som sygeplejerske bag sig fra et ikke sammenligneligt speciale. Mentee er indgået i et mentorforløb i klinisk praksis. For at mentee i vores kliniske praksis har tilstrækkelig erfaring med det at indgå i et mentorforløb, således at vedkommende har viden til at kunne besvare vores spørgsmål, så er vedkommende ikke lige indtrådt i dette mentorforhold, men mentorfunktionen har været i funktion i mindst fire uger og gerne længere.

Nyansatte i afdelingen får hver tildelt en mentor, som de planlægges at skulle følges med den første måned. Den første måned er mentee uden for normeringen, med dette menes, at de anses som et ekstra personale, som der ikke forventes at kunne varetage selvstændige funktioner. Nyansatte får den første uge undervisning udenfor afdelingen i afdelingens specielle patientkategorier og behandlingen af disse – så de er ofte ikke meget ude i klinisk praksis før deres anden ansættelsesuge. De nyansatte vises rundt i afdelingen samt vises tilrette på matriklen på deres første ansættelsesdag af introduktionssygeplejersken, og der gennemføres en såkaldt potentialesamtale. Ved denne samtale er vedkommendes mentor til stede, således at mentor / mentee får kendskab til hinanden og mentee's kompetencer og læringsbehov afdækkes. Afdelingen er nyrenoveret og alle patienter ligger på enestuer. Så den nyansattes muligheder for at interagere med andre end sin mentor i oplæringsperioden er begrænset. Samtale og sparring med andre kollegaer, andre nyansatte, foregår oftest i kaffestuen eller på sygeplejekontoret. Afdelingen har en introduktionssygeplejerske, hendes overordnede funktion er at være tovholder / garant for at mentor samt mentee fungerer sammen og at mentee får erhvervet de nødvendige kompetencer, således at vedkommende kan fungere med stigende selvstændighed i afdelingen. Introduktionssygeplejersken udleverer til mentee et standardopplæringsprogram, som er delt op i forskellige sygeplejefaglige emner, som der er

en forventning om at den nyansatte skal kunne bestride inden for et år med stigende grader af selvstændighed. Ligeledes så viser introduktionssygeplejersken de nyansatte rundt i afdelingen samt på matriklen. Dette foregår på deres første ansættelsesdag og denne dag gennemføres også en såkaldt potentialesamtale. Ved denne samtale er kommende mentor til stede, således at mentor / mentee får kendskab til hinanden og mentee's kompetencer og læringsbehov afdækkes.

Mentor er en almindelig basissygeplejerske og som ikke nødvendigvis er specielt interesseret i at være mentor eller har kompetencer til at kunne varetage opgaven. Som praksis er nu, så er det afdelingens ledelse, det vil sige afdelingssygeplejersken / souschefen, der i samarbejde med introduktionssygeplejersken udpeger basissygeplejersker til at varetage denne mentor funktion. Basissygeplejersken adspørges af ledelsen, om de vil varetage funktionen og introduceres kort til hvad funktionen medfører. Men oftest så får basissygeplejersken kun en meget kort betænkningstid i forhold til at skulle påtage sig denne opgave. Denne praksis med at tildele mentor funktionen uden at den tildelte er ordentligt klædt på samt introduceret til hvad funktionen indebærer kan være problematisk i forhold til graden af mentors engagement. Graden af gensidigt engagement samt interesse for det der ønskes lært, har stor betydning for at transfer af viden samt udvikling af kompetencer skal blive succesfuld (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s.116-118).

Afdelingen har lavet en retningslinje omkring mentorordning, hvor der bliver beskrevet nogle forventninger til en mentor. Der bliver beskrevet at mentor blandt andet skal være en rollemodel, skal kunne vejlede uden at styre, være lyttende, have indfølelse, vise interesse i at lære fra sig samt være opsøgende i forhold til den nyansattes trivsel i afdelingen. Det er meget godt beskrevet, men vi oplever i klinisk praksis, at det ikke fungerer helt så nemt. Vi har oplevet at ikke alle er lige ansvarlige i forhold til opgaven, det at fungere som mentor. Dette kan medføre, at den nyansatte ikke får erhvervet de ønskede kompetencer som der er brug for at de besidder, med henblik på at kunne fungere selvstændigt i klinisk praksis. (Klinisk retningslinje, [DokID=701273](#))

Formålet med denne kliniske retningslinje er at sikre alle nyansatte modtager et ensartet tilbud om mentorordning samt at medvirke til, at afstemme forventninger imellem mentor og nyansat. Mentorordningen er ment som et supplement til afdelingens allerede eksisterende introduktionsprogram.

Ud over introduktions- og oplæringsprogram, som de får tildelt, får den nyansatte udleveret nogle kompetenceskemaer (Bilag 1), som introduktionssygeplejersken har udviklet. Skemaerne bygger på begrebet kompetencestiger, som er inddelt i felterne, *nybegynder*, *avanceret nybegynder*, *kompetent*, *kyndig* og *ekspert*. (Illeris 2017, s. 423-436). En af de funktioner en nyansat sygeplejerske i afdelingen ønskes at kunne bestride forholdsvis hurtigt er modtagelse af den akutte apopleksi patient. En apopleksi patient er en borger der indlægges med en ny diagnosticeret blodprop eller blødning i hjernen. Ved modtagelse af sådan en patient er der nogle vitale procedurer og handlinger der skal udføres indenfor en vis tidsgrænse. Kompetencestigerne er lavet for at de nyansatte kan se, hvilke forventninger, afdelingen har når de starter som nyansat i afdelingen og hvor deres kompetencer ønskes udviklet til, indenfor en vis tidsramme.

Under potentialesamtale, hvor den nyansatte, dennes mentor, introduktionssygeplejersken samt afdelingslederen er deltagende, afstemmes gensidige forventninger og der afklares eventuelle didaktiske ønsker fra mentee's side. Der adspørges til hvordan mentee bedst lærer ny viden og dette ligger som baggrund for, hvordan oplæringen struktureres bedst. Under potentialesamtale bliver den nyansatte ligeledes klædt på til at kunne anvende kompetencestigerne således at dokumenterne bliver et hjælperedskab i klinisk praksis. Den kompetencestige som omhandler modtagelse af patienter, bliver særligt fremhævet, da det er denne opgave, den nyansatte skal have mest fokus på i starten af ansættelsesforløbet. Der er ingen forventninger om andet, end at den nyansatte vil være i begynder-feltet på kompetencestigen, og den nyansatte bliver informeret om, at megen af den viden de skal erhverve i starten, foregår som sidemand's oplæring og under direkte sparring / vejledning. I klinisk praksis ser vi dog nogle gange, at mentorer ikke har gået sammen med deres mentee som oprindeligt planlagt, da mentorerne også har haft en anden funktion i afdelingen, som mentor også skal tage sig af eller at mentoren selv blev pålagt at skulle have ekstra patienter på grund af travlhed. Enkelte mentee har givet udtryk for, at de har gået en del selv, og dette har ikke været hensigten fra afdelingens side. Det er ligeledes sket grundet travlhed, at enkelte mentorer ikke har deltaget i potentialesamtalen, hvor formålet til dels har været at mentor og mentee lærer hinanden at kende samt afstemmer gensidige forventninger. I dette tilfælde har det kun været afdelingssygeplejersken og introduktionssygeplejersken, der har deltaget sammen med den nyansatte. Det er ikke

optimalt, at mentor ikke er med til samtale når det er mentor og mentee, der skal følges ad og gerne skulle opnå en god relation.

Mentorerne har givet udtryk for, at det er et rigtig godt tiltag og godt for afdelingen med denne mentor / mentee ordning. De har ligeledes givet udtryk for, at de ikke har været helt trygge ved funktionen i starten, de var lidt spændte på, hvad funktionen indebar, da de fik tildelt mentor rollen. Ligeledes har de givet udtryk for, at de ikke har været godt nok forberedte eller klædt på til opgaven. Nogle enkelte mentorer har følt, at de er blevet kastet ud i opgaven, men de er gået med til at varetage funktionen alligevel. Derfor kunne det være spændende at fordybe sig i, hvad det er der fungerer for mentorerne og deres mentee. Om der kunne være elementer i mentor / mentee funktionen vi ikke er bevidste om. Hvad der eksempelvis kan forhindre at mentorfunktionen ikke fungerer eller ikke fungerer optimalt. Ligeledes så kunne det være interessant, om der er elementer som afdelingen på organisatorisk plan kunne forbedre enten via nye tiltag eller ved justering af eksisterende praksis. Dette leder os frem til følgende problemstilling som vil blive bearbejdet gennem opgaven.

Problemstilling

Hvilke faktorer har betydning for oplæringen samt integrationen i arbejdsfællesskabet, således at mentor / mentee ordningen kan fungere optimalt?

Metodologisk design

Dette metodeafsnit vil indeholde tre afsnit. I det første afsnit præsenteres opgavens videnskabsteoretiske referenceramme herunder hvilke teoretikere der benyttes for at belyse vores problemstilling. Andet afsnit vil indeholde metodeovervejelser i forhold til empiriindsamlingen. Sidste afsnit vil indeholde overvejelser i forhold til analysen, hvordan teorien vil blive bearbejdet op imod den indsamlede empiri.

Videnskabsteoretisk referenceramme.

Problemstillingen vil blive bearbejdet ud fra en socialkonstruktivistisk videnskabsteoretisk tilgang. Socialkonstruktionisme er en nyere videnskabelig retning som sigter mod at afsløre og give indsigt i, hvad der ligger til grund for eksisterende tænkning og hensigten er, at via denne afsløring, at mennesket har et ønske om at ændre forholdene til det bedre (Collins, 2021, s. 16-17) Den socialkonstruktivistiske tilgang tillægger samfundet den altdominerende rolle i hvordan et menneske udvikler sig. Det biologiske, altså hvem vi er fra fødslen, er af

mindre betydning. Ligeledes så vil en socialkonstruktivist hævde, at forskelle mellem kønnene ikke er noget biologisk, noget der ikke ligger i deres natur, men de vil i stedet påpege at forskellighederne er et produkt som opretholdes gennem samfundets sociale strukturer, normer samt samfundsfortællinger. At disse normer så kan have en skævvridning, fordele nogen og det er det som socialkonstruktivismen forsøger at gøre op med via afsløringen (Ibid., s. 58-60). Det at projektet foregår i sundhedssektoren, som er et udpræget kvindefag, så vil socialkonstruktivismen ikke mene at den måde man omgår hinanden på, er noget der er bundet til kønnet, men derimod vil omgangen imellem hinanden, den måde man snakker indbyrdes, den måde man behandler hinanden vil udspringe af den sociale kontekst og kultur i afdelingen, og at dette videregives imellem individerne ved socialiseringen ind i afdelingens arbejdsfællesskab.

Praksisfællesskab - Lave & Wenger.

For at belyse problemstillingen så har vi som bærende teoretiker valgt, at benytte os af Lave og Wengers teori omkring praksisfællesskabet til at analysere vores indsamlede empiri ud fra. Begrebet praksisfællesskab er et skolastisk begreb. Lave & Wenger har via antropologiske studier afdækket hvad der er af betydning i og omkring et praksisfællesskab, dvs. det er teoretiske utopiske konstruktioner – men alligevel, så mener vi, at disse fund kan hjælpe os videre til at få beskrevet og defineret hvad der er af relevans for, at vores arbejdsfællesskab, vores praksisfællesskab i klinisk praksis fungerer.

Lave og Wenger undersøgte i deres forskning hvilke elementer der var i spil i et praksisfællesskab og hvad der havde indflydelse på den sociale konstruktion i praksisfællesskabet. Ligeledes undersøgte de, hvad der havde indflydelse hvis eksisterende tænkning skulle modelleres. De benyttede sig af en socialkonstruktivistisk tilgang i deres forskning, så derfor ligger vi denne videnskabsteoretiske vinkel ned over vores opgave, således, at vi kan få indblik i, hvad der er i spil i vores arbejdsfællesskab og i samspillet mellem mentor og mentee.

I det at vi benytter os af Lave og Wengers teori omkring praksisfællesskabet i den sociale kontekst, kan deres teori være med til at understøtte og give os mere indsigt samt viden omkring sprogets, kulturens samt kommunikationens betydning i vores daglige arbejdsfællesskab. Det at erhverve denne viden på et overordnet utopisk plan, kan formodentlig give os indsigt i, hvad der er i spil i den sociale kontekst i mødet mellem mentor og mentee, samt hvad der får interaktionen mellem individerne til at fungere optimalt, så der skabes mening for begge parter.

Så når vi vælger den socialkonstruktivistiske tilgang i dette projekt, så betyder det ifølge Schmidt, at så skal man ikke kun studere de sociale betingelser. Som socialkonstruktivist så vil man ikke kun interessere sig for menneskets holdninger, sprog samt handlinger, men man vil også undersøge den sociale kontekst handlingerne finder sted i og de relationer som opbygges i et eventuelt arbejdsfællesskab (Schmidt, 2020)

Transfer – Wahlgren & Aarkrog

Vi mener at Wahlgren og Aarkrogs bog Transfer kan bidrage til at give yderligere indblik i, hvad der er i spil, når læring tilegnes imellem individer. Derfor inddrages denne teori ligeledes i kommende teori afsnit. Wahlgren og Aarkrogs forskning er udpræget behavioristisk, da deres forskning er bygget på observationsstudier. At denne teori ikke decideret har fokus på hvad der foregår i den sociale kontekst imellem individerne, betyder ikke at den ikke kan benyttes, den vil give os et indblik i hvad der er af betydning for, at der kan foregå læring på arbejdspladsen. Vi vil forsøge at bruge denne forskning, denne teori på en socialkonstruktivistisk måde. Med dette menes, at vi vil fokusere på de bidrag Wahlgren og Aarkrog kan give os, i forhold til det, at komme nærmere på hvad der er i spil når læringen mellem individer foregår i en social kontekst.

Metodeovervejelser i forhold til empiri indsamling.

For at få indsamlet empiri, som kan belyse vores problemstilling i forhold til hvilke faktorer der er af betydning i oplæringen samt integrationen i arbejdsfællesskabet i klinisk praksis således at mentor / mentee funktionen fungerer optimalt, så kræver dette, at der udføres interviews med både mentorer og mentee. Det at interviewe, transskribere og analysere er tidskrævende, men vi vurderer, at det er realistisk at erhverve tilstrækkeligt empirisk materiale, således at vi kan afdække problemstillingen ved at gennemføre fire interviews med en mentor og fire med en mentee. Ideelt set så kunne det have været en fordel, at alle i afdelingen som har været en del af mentor / mentee funktionen, i den tid den har fungeret, blev interviewet. Men dette har ikke været en realistisk mulighed da organisationen omkring at finde tid, mulighed og rum til at skulle effektuere dette ville bebyrde afdelingens ressourcer. Da vores problemstilling ligger op til at afdække, hvad der er i spil i den sociale kontekst, hvad der er af betydning for både mentor samt mentee, for at ordningen fungerer optimalt, så kræver dette overvejelser omkring, hvilket undersøgelsesdesign der skal benyttes, for at erhverve det ønskede empiriske materiale. Dette kræver at vores interview er primært kvalitative, at vi giver os selv lov til at gå i dybden for at få mulighed for at

undersøge vores fokusområde. Når vi vælger at benytte os af en socialkonstruktivistisk videnskabsteoretisk referenceramme, så vil dette også påvirke vores undersøgelsesdesign. Måden vores undersøgelsesdesign vil blive påvirket på, er i forhold til de temaer vi ønsker viden om for at kunne få besvaret vores problemstilling. I vores interview vil vi blandt andet komme ind på både mentor og mentee's holdninger og erfaringer med mentor funktionen. Hvad de ser som deres roller og ansvarsområder som mentor samt mentee og hvad de som individer vægter, at det er vigtigt i forhold til at blive integreret i praksisfællesskabet og hvilken indflydelse organisationen har på at mentor/ mentee funktionen fungerer optimalt. Der vil blive spurgt ind til sociale interaktioner, læringskulturen i afdelingen og samarbejdet. Hvad lærer en mentee af en mentor, hvordan læres det bedst og hvad skal der til for at skabe den optimale læring. Hvordan kompetencer erhverves for dem, og hvad der influerer på, at disse kompetencer kan erhverves.

Da der både skal laves interview med mentorer og mentee så er der behov for at vi udarbejder to interviewguides. Interview guiderne er udarbejdet som guidelines i forhold til at styre interviewene og sikre, at vi kommer omkring alle relevante emner vi ønsker belyst, for at kunne svare sufficient på vores problemstilling. Interviewene er planlagt til at skulle gennemføres semikonstrueret. På denne måde gives der interviewer frihed til at undersøge emner undervejs, der kunne være af interesse for at belyse problemstillingen. Interview guiderne vil ikke blive fulgt slavisk, men mere fungere som en rettesnor i at emnerne afdækkes og skulle der komme andre områder op end oprindeligt tiltænkt, så er der rum til at udforske dette så længe det vurderes relevant for afdækningen af problemstillingen (Nake., 2015, s. 165-167). Når interviewguiderne udarbejdes, så bliver det med åbne kvalitative spørgsmål, hvor vi lægger vægt på at få de interviewede parter til at beskrive holdninger / ytringer med egne ord. De interviewede parter skal helst under interviewet undgå at selvfortolke de svar de giver, dette er for os at gøre i efterbearbejdningen i analysefasen, hvor vi forsøge at skabe forståelse og sammenhæng i svarene (Ibid., s.188). Der er udarbejdet to interviewguides, en for mentor og en for mentee og disse er vedlagt opgaven under Bilag 2.

Det er vigtigt at interviewer har kendskab til feltet der interviewes i, men samtidig er det af betydning at interviewet gennemføres af en som ikke har dybdegående speciale kendskab, således at man undgår underforståethed. Dette skisma løser vi ved, at det bliver den sygeplejerske der ikke har sit daglige virke i afdelingen der gennemfører interviewet.

Vedkommende har ikke et personligt forhold eller kendskab til de personer der interviewes. De interviewede personer informeres om formålet med interviewet, om anonymitet og bedes om at give samtykke til, at de data vi indsamler bruges til empirisk fremstilling i opgaven. Ligeledes orienteres de om, at de til enhver tid kan trække deres samtykke tilbage i løbet af skriveprocessen. Interviewene kommer til at foregå i sygeplejerskernes arbejdstid, så derfor er det ligeledes vigtigt, at vi har tilladelse fra organisationens ledelse, til at trække disse personer ud af plejen for at gennemføre interviewene. Interviewene bliver lydoptaget og efterfølgende transskriberet. Under transskriberingen vil lydoptagelserne blive transskriberet ordrette. Med dette menes at eventuelle afbræks ord medtages, der vil blive markeret i transskriptionen hvis der opstår en pause, betoning eller følelsesudtryk (Ibid., s. 239-240). De transskriberede data vedlægges opgaven under Bilag 3.

Overvejelser i forhold til analysen.

Gennem analysen bearbejder vi vores empiriske materiale op imod vores valgte teoretikere, således at vi får udfoldet hvad der er af betydning i mentor / mentee forløbet i forhold til at oplæringen samt integrationen i arbejdsfællesskabet forløber optimalt. Måden vi vælger at konstruere analysen på, så denne opleves stringent er, at der præsenteres et teoretisk afsæt - altså noget vi finder særligt interessant i vores teoretiske fundament. Herefter så underbygges det teoretiske element af empiriske citater og efterfølgende, så analyserer vi disse citater op imod den teoretiske pointe og dette giver os gennem vores analyse materiale til at kunne underbygge vores problemstilling. Vi tillader os at reducere i citaterne til det der er centralt for os, i forhold til at finde svar på vores problemstilling. For at skabe yderligere struktur i analysen og sikre os, at vi får afdække alle faktorer i forhold til mentor og mentee, så vælger vi at opdele analysen i to selvstændige afsnit. Hvert afsnit vil yderligere blive opdelt i underafsnit, hvor vi benytter os af fire centrale begreber i Etienne Wengers teori omkring praksisfællesskabet. Disse begreber er sociale væsener, kundskab, erkendelse samt mening. Disse fire begreber er centrale for Wenger på den måde, at de alle er centrale for at der kan finde læring sted. Til bearbejdningen i forhold til mentor benyttes kun citater fra interview hos mentorerne. Ved mentee benyttes kun citater som kommer fra interview hvor mentee blev interviewet.

Mentor

- Sociale væsener
- Kundskab
- Erkendelse
- Mening

Mentee

- Sociale væsener
- Kundskab
- Erkendelse
- Mening

Teorifremstilling

Praksisfællesskabet

Praksisfællesskabet er ifølge Wenger væsentlig. Det at lære kan kun forstås i et socialt perspektiv som en uadskillelig del af menneskelivet og herunder de forskellige praksisfællesskaber, mennesket indgår i. Wenger taler om *sociale væsener*, *kundskab*, *erkendelse* og *mening*. *Sociale væsener* udgør et centralt aspekt af læringen og hvor *kundskab* handler om kompetence i forbindelse med forhold, der skabes værdi. *Erkendelse* handler om at udvise aktivt engagement i den omgivende verden og hvor *mening* er evnen til at opleve verden og engagere sig i den som noget meningsfuldt, læringens mål. Disse antagelser lægges der særlig fokus på for denne teori om læring som social deltagelse. Det handler ikke om afgrænsede sammenhænge og bestemte aktiviteter med bestemte mennesker, men en mere omfattende proces, hvor vi er en aktiv del af sociale *praksisfællesskaber*. Identiteten bliver skabt i forhold til praksisfællesskabet (Illeris, 2017, s. 140-142). Wenger taler om fire komponenter, der integreres i social teori om læring for at karakterisere social deltagelse som en lærings- og erkendelsesproces. Disse komponenter indeholder *mening*, *praksis*, *fællesskab* og *identitet*. *Mening* er evnen til at opleve livet og verden på, som meningsfuldt, som der tidligere er beskrevet som centralt aspekt for læring. *Praksis* handler om at tale om de fælles rammer og perspektiver, som kan opretholde et gensidigt engagement i handling. *Fællesskab* er en måde hvorpå, der kan tales om de sociale former, indenfor beskæftigelsen og deltagelsen anerkendt som kompetence. *Identitet* er her hvor læringen ændrer, hvem vi er og skaber personlige udvikling inden for fællesskaber (Illeris, 2017, s. 142). Vejen ind i praksisfællesskabet er det, Wenger kalder for *legitim perifer deltagelse*, hvor de der lærer uundgåeligt, deltager i fællesskaber af praktikere. For at den lærende skaber viden og færdigheder, kræver det at de bevæger sig mod fuld deltagelse i det sociokulturelle praksis. Når *Legitim perifer deltagelse*, hvor den nytilkomne bliver en del af praksisfællesskabet og dermed bliver en fuldgældig deltager i social praksis opstår relationer mellem nytilkomne og den erfarne. (Illeris, 2017, s. 127-128). For at forstå og understøtte læring, understreger Wenger at for *individer*, betyder det at

læring handler om at engagere sig og bidrage til fællesskabets praksis. Han understreger ligeledes at for *praksisfællesskaber* betyder det at læring er et spørgsmål om at sikre nye generationer af medlemmer. Når han beskriver *organisationer*, handler det om at organisationen er klar over, hvad den ved og dermed bliver mere effektiv og værdifuld som organisation (Wenger 2004, s. 18). Holdningen til, hvordan læring virker ind på og hvordan læring opfattes samt hvad vi gør når vi beslutter at det er nødvendigt at foretage sig noget, har som individer, fællesskaber og organisationer en stor betydning i forhold til læring (Wenger, 2004 s. 19)

Det handler om at engagere sig og bidrage til fællesskabet og at blive lukket ind i praksisfællesskabet, så eleven bliver fuldgældig medlem af praksisfællesskabet. Der skal ifølge Wenger, overvejes egne diskurser om læring og der skal lægges planer for læring. Han understreger at der skal lægges en struktur, der forbinder læring som noget socialt for at fremme behov for refleksion og nytænkning (Wenger, 2004, s. 19-20).

Wenger taler om at inddrage eleverne, så det giver mening for dem og give denne adgang til ressourcer. Det at eleven bliver involveret i diskussioner, handlinger og overvejelser, der betyder noget i praksisfællesskabet, har ifølge Wenger en stor betydning for læring (Wenger, 2004, s. 20)

Wenger taler om de tre dimensioner, der forbinder praksis og fællesskab sammen til praksisfællesskab. De tre dimensioner er *gensidigt engagement*, *fælles virksomhed* og *fælles repertoire*, hvor Wenger understreger, det gensidige engagement er kilden til sammenhæng i et fællesskab, det at gøre ting sammen, det er her relationerne opstår i den fælles virksomhed. Det at det enkelte individ er i stand til at tale og interagere mens der arbejdes samt det at udveksle med hinanden undervejs, kan være en del af det, der muliggør gensidigt engagement. viser engagement i hinanden, gør at relationerne opstår. (Wenger, 2004, s. 89-95). Hvorimod, Wenger understreger tydeligt at praksisfællesskabet ikke bare er en samling af mennesker, som er i grupper, teams eller netværk, hvor mennesker taler sammen. Det er de tætte relationer af gensidigt engagement organiseret omkring det, de er der for at lave. Forudsætningen for at muliggøre gensidigt engagement, er det centrale af en hver praksis. Wenger kommer med det eksempel som, at i en praksis, kommer de ind på kontoret og er i stand til og har lov til at tale og interagere, mens de arbejder. Han understreger at forudsætning for at være engageret i et fællesskabs praksis for at kunne være en del af det, der har betydning (Wenger, 2004, s. 91-92) Wenger understreger

yderligere at for at være fuldgældig deltager, hvor man i praksis er med i snak om arbejdet og de personlige udvekslinger, der er indvævet i samtalerne, kræver det arbejde. Det gensidige engagement til praksisfællesskab, kræver et arbejde (Ibid., s. 92) Wenger beskriver at gensidigt engagement, ikke kun er forbundet med egne kompetencer, men at det også er forbundet med andres kompetencer. Han understreger at det er vigtigt at bruge hinandens kompetencer, da det udnytter det, vi ved og gør og ligedan det vi ikke ved og gør, så der kan gøres brug af andres bidrag og viden, da det hører til i et praksisfællesskab, hvor folk hjælper hinanden. Det er vigtigt at vide, hvordan man giver og får hjælp, end at forsøge at vide alting selv. Wenger understreger at det både er vigtigt at gensidigt engagement er forbundet med egne kompetencer, men også andre kompetencer. Det er ofte nyttigt at tilhøre begge typer på én gang. For eksempel vil en specialist i et team bestående af komplementære kompetencer ofte være en fordel også at høre til et praksisfællesskab af ligestillede, der har deres specialisering til fælles (Wenger, 2004, s.93-94).

Wenger beskriver ligeledes at læring er en uadskillelig del af vores hverdagsliv. Det er en del af vores deltagelse i vores fællesskaber og organisationer. Han beskriver at det at være i et praksisfællesskab ikke har systematiske måder at tale om en velkendt oplevelse på, men det gør alligevel en forskel at have et systematisk ordforråd at tale ud fra. Han beskriver at et hensigtsmæssigt ordforråd er vigtigt, da de begreber, vi bruger til at finde mening med verden, styrer vores opfattelse og handling. Vi hører det, der passer med vores forståelse og handler i overensstemmelse med vores verdenssyn (Illeris, 2017, s. 145-146).

Transfer

Ifølge Wahlgren og Aarkrog, er der tale om transfer når man anvender sin viden og kunnen til en ny situation. Det forudsætter at man kan se lighederne. Det at tilpasse, det man har lært fra en tidligere situation til en ny situation, kan være udfordrende, da man kan have svært ved at anvende det man har lært eller anvende det på en forkert måde, som indebærer, at der ikke forekommer transfer eller det bliver en negativ transfer. Ifølge Wahlgren og Aarkrog er den gode læreproces at man kan anvende det, man lærer (Wahlgren og Aarkrog, s. 15-17). Når vi handler som professionelle, sker det ikke kun på baggrund af skolebaseret viden, men de erfaringer, som den professionelle har fået gennem praksis. Største delen af de handlinger, vi foretager i vores professionelle virke, er baseret på erfaringer. Der er ifølge Wahlgren og Aarkrog stigende interesse for at den professionelle skal have en god indsigt i det fagområde, de skal arbejde inden for. En del af den

professionelles handlingsgrundlag, er viden om det, handlingerne drejer sig om samt den professionelle kunnen (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s. 25- 30).

En stor del af den professionelles handlingsgrundlag vil være baseret på retningslinjer, der er oversat fra en teori. Når teorien er oversat til retningslinjer, bliver afstanden kortere mellem teori og handling. Ifølge Wahlgren og Aarkrog er det ikke tilstrækkeligt kun at kende regler for, hvad man skal og ikke skal gøre i bestemte sammenhænge. Man skal vide noget om, hvad der ligger bag retningslinjerne. Man skal have en teoretisk viden om, hvorfor man gør, som man gør og forstå teorien (Ibid., s. 40-43). Hvis teorien knyttes til det handlingsrum, som man selv befinder sig i, kan viden blive mere nyttig. At vide noget om, hvordan andre gør og tænker, kan perspektivere ens egen måde at handle og tænke på. Det kan bidrage til en forståelse af egne handlinger. Wahlgren og Aarkrog nævner forståelsesramme, at teorien fungerer som en ramme for at kunne forstå en handling. Det at forstå noget betyder at kan se en mening med noget, man kan se at der er en sammenhæng mellem hvad man gør og hvad man gerne vil opnå. Når man får en forståelse af hvad man gør, kan man begrunde sine handlinger (Ibid., s. 48)

Når der handles, handles der på baggrund af sin professionelle kompetence. Wahlgren og Aarkrog beskriver hvordan erfaringer gennem refleksion kan sammenkobles med mere systematisk viden. De beskriver refleksion som et væsentligt element og gør os mere professionelle (Ibid., s. 59). Den professionelle sygeplejerske handler stort set ud fra egen intuition, som ikke er reflekterede handlingsgrundlag. Wahlgren og Aarkrog er inspireret af brødrene Hubert og Stuart Dreyfus` teori om kompetencestignens fem trin. Teorien omhandler, hvordan man handler som ekspert og brødrene mener at jo flere erfaringer man har, jo mere handler man intuitivt. Kompetencestigen er udviklet som en hjælp til hvordan man handler som professionel ekspert. Teorien omhandler, hvordan man opbygger sin kompetence og hvordan man handler på den baggrund. Stigen indeholder fem trin, *novice*, *avanceret nybegynder*, *kompetent*, *kyndig*, *ekspert*. For hvert trin, man er på, kan der bygges videre på det foregående og her sker der en stigning i mestring af handlinger inden for en konkret praksis. Teorien går ud på at der kan være tale om forskellige niveauer inden for den enkelte profession. Man kan være på ekspertniveau med en konkret ting og novice på noget andet hos samme individ. Stigen beskrives som processen fra novicen til ekspertniveauet og når man skal sættes ind i et nyt område, lærer man hvordan man skal handle inden for området ved hjælp af denne kompetencestige. Wahlgren og Aarkrog

nævner eksempler som regler og retningslinjer, der skal forholdes sig til. Efterhånden gør man sig flere og flere erfaringer inden for området og kan efterhånden bedre beslutte sig for, hvordan der skal handles. Wahlgren og Aarkrog er ligeledes inspireret af Barbara Daley, som anvender modellen til at beskrive, hvordan sygeplejersker udvikler sig fra novice til ekspert. Hun nævner at når man er på noviceniveau, er man præget af begrebsdannelse, hukommelse, akkumulering af informationer, forståelse af bestemte emner og ængstelse, hvor imod når man er på ekspertniveau, er man præget af integration af erfaringer, dialog og skabelse af en videns base, forståelse af systemer og tillid. Hun mener at den erfarne professionelle vil være på ekspertniveau, hvor den studerende vil bevæge sig fra novice til avanceret nybegynder frem til at ende på ekspertniveau gennem erfaringer og viden gennem refleksion. Når vi er på ekspertniveau, hvor vi er erfarne og rutineret, tænker man ikke så meget over vores handlinger og handler derfor intuitivt. Brødrene Dreyfus' teori siger at vi lagrer flere situationer i vores hukommelse end vi har ord i vores ordforråd. Når der handles inden for ekspertens niveau, udføre erfaringer fra tidligere situationer. Eksperten genkender situationen fra tidligere og har hermed opbygget et handlingspotentiale hvor der besluttet og handles taktisk (Ibid., s. 59-65). Det at man handler intuitivt, viser sig også at fungere, men når man kommer ud af rutinen, reflekteres der over hvad der skal gøres og hvordan der skal handles. Det er nye situationer, hvor der skal gøres noget andet end det sædvanlige og når vores handlinger giver et andet resultat end det, vi forventer (Ibid., s. 65-66). Wahlgren og Aarkrog er ligeledes inspireret af Donald Schön, som har beskæftiget sig med hvordan den erfarne reflekterer over praksis. Schön beskriver at den erfarne handler på baggrund af viden-i-handling og hvor der samme tid foregår en refleksion-i-handling, hvor den professionelle forbedrer handlingen gennem refleksion. Donald Schøns budskab er, at de handlinger, vi udfører, gøres på baggrund af viden-i-handling og justeringen af de handlinger foregår i selve handlingen (Ibid., s. 65-68). I følge Wahlgren og Aarkrog, kan man ikke gøre andres erfaringer i forhold til transfer da ens egne erfaringer er bundet til ens egne handlinger, men man kan gøre sig egne erfaringer når man handler og lære af andres erfaringer, hvis man er indstillet på det. Hvis andres erfaringer ligner ens egne og kan supplere ens egne erfaringer, er det lettere at handle og få det ind i sit eget. De giver ligeledes udtryk for at jo flere relevante eksempler, man får des større sandsynlighed, er det at kunne overføre handlingen i nye sammenhænge og dermed opnå transfer (Ibid., s. 72-73). Når man kobler egne erfaringer sammen med andres, kræver det refleksion eller

udveksling af erfaringerne og det foregår på tre niveauer. Ved det første niveau, genkender man noget fra tidligere. Der er mange identiske elementer mellem det man selv har oplevet og det, de andre fortæller om. Det første niveau kaldes også for specifik transfer og er der hvor oplevelse af fællesskab og fælleshed styrkes. Det næste niveau omhandler at udveksle erfaringer, giver hinanden gode råd og ideer samt praktiske handleanvisninger, hvor handlemuligheder udvides. Det sidste niveau er det analytiske niveau, hvor der sammenlignes mellem de forskellige erfaringer og hvilke ligheder der er. Det handler om analyse af forskelle og ligheder samt en forståelse af disse. Man finder en sammenhæng i hvorfor man gør som man gør. En forståelse af hvorfor tingene ser ud, som de gør, udvikles (Ibid., s. 73-76).

Der er tre forhold, der fremmer transfer. Der er *personen*, *underviseren/undervisning* og *anvendelseskonteksten*. Alle tre faktorer øger effekten af transfer. Personen skal være motiveret for at anvende det lærte og kan se hvorfor noget skal læres. Det er særligt vigtigt at den studerende indgår i læreprocesserne og medinddrages. Jo tydeligere den lærende kan se anvendelsessituationen for sig, jo mere transfer. Den lærende skal have en klar opfattelse af, at læringen kan have en positiv indflydelse på kvaliteten af handlingerne. Dermed øges motivationen hos den lærende og særligt når den lærende medinddrages og selv har været med i planlægningen af undervisningen. Medinddragelsen er med til at sikre en bedre tilpasning mellem behovet for viden og kunnen på den ene side og indholdet i undervisningen på den anden måde (Ibid., s. 116-118).

Analyse

Mentor

Sociale væsener

For Lave og Wenger er det sociale aspekt en væsentlig faktor i forhold til læring. Vejen ind i praksisfællesskabet er det, Lave og Wenger kalder for *legitim perifer deltagelse*. Med *Legitim perifer deltagelse* menes, når den nytilkomne bliver en del af praksisfællesskabet og dermed bliver en fuldgældig deltager i social praksis og der opstår relationer mellem den nytilkomne og den erfarne (Illeris, 2017, s. 127-128). For *individer*, betyder, det at læring handler om at engagere sig og bidrage til fællesskabets praksis. Wenger understreger ligeledes, at for *praksisfællesskaber* betyder det, at læring er et spørgsmål om, at sikre nye generationer af medlemmer (Wenger, 2004, s. 18).

Mentorerne vi interviewede, beskrev med egne ord, hvad de mente, var deres rolle i forhold til deres mentee, både i forhold til det at undervise og videregive deres viden, samt det at hjælpe mentee med at indtræde i afdelingens arbejdsfællesskab.

“Det er det praktiske der er det aller vigtigste for mig.. Når jeg har min mentee med, er det det praktiske der er det vigtigste for mig... sådan så hun også kan se... specialet og altså komme rundt og være med til rutinen – hvordan gør vi tingene og hvordan er rytmen her og ... også at lære hende og ja men det er min måde at gøre det på - men du skal da nok også lære og udvikle din egen måde at gøre tingene på. Så det er det praktiske sådan så man kommer ud og får tingene i hænderne - det er faktisk det der er det vigtige” (Interview 1)

“men generelt er vores afdeling bare gode til at tage os godt af de nye så de føler sig velkomne” (Interview 2).

“...det er jo os, der skal tage dem med i fællesskabet” (Interview 2)

Så når en nyansat sygeplejerske ansættes i en afdeling og tilbydes at opstarte i et mentor-/menteeforløb, så er det ligestillet med, at vedkommende integreres i afdelingens sociale praksis / arbejdsfællesskab, da det er mentors funktion at videregive sin fagspecifikke viden og kompetencer til mentee således, at vedkommende med tid tilegner sig egne færdigheder samt kompetencer til at kunne varetage plejen af afdelingens patienter. I et af interviewene udtrykkes der af en mentor, at for hende er det at videregive det praktiske til hendes mentee det væsentligste - for hende er videregivelse af hendes viden af, hvad vi plejer at gøre i afdelingen af stor betydning – det at mentee kender rytmen i afdelingen, hvem de skal gå til. Dette har betydning for, at den nyansatte falder til og føler sig som en del af praksisfællesskabet. Når denne mentor deler sin viden med hendes mentee og hjælper hende med at falde til i afdelingen, så bliver der allerede der ifølge Wenger, etableret en relation mellem individerne. Når denne relation opbygges, så hjælper mentoren hendes mentee med at blive integreret i praksisfællesskabet. Der bliver også i citater fra et af de ovenstående interviews nævnt, at afdelingen generelt er god til at få nyansatte til at føle sig velkomne. Det, at der generelt i afdelingen er en åbenhed der gør, at nyansatte føler sig velkomne og accepteret betyder, at læringsmiljøet og kulturen i afdelingen understøtter, at en nyansat integreres i praksisfællesskabet og hermed hurtigst muligt får mulighed for at blive et fuldgældigt medlem. Når en nyansat fornemmer denne generelle kultur i afdelingen

omkring at alle praksisfællesskabets medlemmer bidrager til læringsmiljøet, så giver dette yderligere tryk for mentee. En mentee kan i en afdeling hvor læringskulturen op bæres af alle praksisfællesskabets medlemmer gå til enhver med sine spørgsmål og så blive mødt med åbenhed og et svar, dog vil den tætte relation vedkommende har med sin mentor formentlig betyde, at mentee går til hende hvis der er mulighed for dette, men det er ikke altid at mentor og mentee har mulighed for at følges ad. Men det at der er denne generelle holdning om åbenhed i en afdeling er ikke noget der kommer uden at det kræver arbejde. Det er en holdning som organisationen skal tilskynde og pleje. Det er noget der kræver arbejde og at der prioriteres ressourcer til dette.

Gensidigt engagement er ifølge Wenger kilden til sammenhæng i et praksisfællesskab, det er her i relationerne imellem hinanden, at fællesskabet opstår og Wenger pointerer, at det ikke kommer spontant, men kræver arbejde (Wenger, 2004, s. 89-92).

“Ja... men...det kommer også an på personen selv. Ens egen personlighed....hvor meget social man egentlig er....jeg gør mit bedste for også at sige “nu skal vi ind og spise og nu skal de andre samle sig”... og så få hende med i selve selskabet og fællesskabet så hun ikke føler sig uden for, fordi man er ny og nogen der ikke henvender sig” (Interview 1).

“man virker jo sådan lidt som en rollemodel for det man skal lære op i og ikke at man ikke gør sig umage i hverdagen, men man føler sådan lidt ekstra pres når man har en anden, som skal læres op, de ting man går og laver, skal lige vendes om og tænke hvorfor er det lige vi gør det.” (Interview 2)

I et af de ovenstående interview, pointerer en mentor ligeledes, at det er meget person afhængigt i forhold til individet om integrationen i praksisfællesskabet går uproblematisk, mentoren gør sit bedste for at få vedkommende med i selskabet / fællesskabet, men hvis mentee er et socialt væsen, så går det nemmere. Det at en mentor mødes af en mentee med stort engagement har ifølge Wenger betydning for læringen.

I et af interviewene benævner en mentor, at hun ligeledes føler, at der ligger et ekstra pres på hende for at sikre at mentee nu får lært det mentee nu skal og på den rigtige måde. Og at det kræver arbejde fra mentorens side, at undervise og hjælpe mentee ind i afdelingens praksisfællesskab. Ligeledes så føler en af mentorerne, at de er et pres, det at bære ansvaret for mentee's læring og trivsel. Dog er alle mentorer enige om at mentor/mentee funktionen er gavnlig for at få de nyansatte hurtigere integreret i praksisfællesskabet. Når en mentee

viser engagement så lukkes vedkommende hurtigere ind i praksisfællesskabet og bliver en del af at kunne bidrage til dette fællesskab.

Når Wenger pointerer, at gensidigt engagement kræver arbejde fra begge parter side, for at der etableres en relation mellem mentor og mentee, så betyder det, at begge tilgår opgaven med en følelse af at ville hinandens bedste. Så det, at afdelingen har praksis for, at mentorer ofte ikke selv har valgt funktionen som vejleder for en mentee, kan have betydning for mentorens engagement i det at undervise og hjælpe en mentee tilrette i fællesskabet. Når mentorer tilgår sådan en opgave, som de måske i bund og grund ikke rigtig selv brænder for eller føler, at de har de fornødne kompetencer til at kunne varetage denne funktion, kan være problematiske. Vedkommende som ikke selv har valgt denne funktion ud fra interesse vil ikke lægge samme mængde dedikation og arbejde i funktionen som en mentor som selv har haft et ønske om at bestride funktionen. En mentor, der selv brænder for at oplære og videregive egen viden, vil lægge en større interesse i, at mentee får den korrekte oplæring, tilstrækkelig vide til at kunne fungere som ligeværdig kollega med tid. De mentorer der blev interviewet, benævnedes, at de var blevet spurgt kort forinden, om de kunne tænke sig at påtage sig rollen som mentor. De havde ikke nogen deciderede pædagogiske erfaringer.

“Nej det har jeg ikke, ud fra det man har haft i undervisningen og skole og det jeg har med i bagagen. Men sådan mentor kursuser eller sådan noget har jeg ikke kendskab til.” (Interview1).

“jeg blev spurgt og om jeg gerne vil være med til det, jeg synes selv det lød spændende. Jeg sagde ja til det, men da jeg så var inde i rollen, kunne jeg godt mærke at det ikke bare var at være mentor fordi jeg havde jo ikke prøvet det før. Jeg følte et eller andet sted at jeg manglede noget...” (Interview2)

“Nej, xxxxxx har prikket spurgt mig om jeg var interesseret i det? Øhh det gik på en meget venlig måde, synes jeg og så har jeg bare sagt ja, det ville jeg prøve om det var noget for mig” (Interview4).

Så hvis afdelingen valgte deres mentorer ud fra dem der havde pædagogiske erfaringer, og hvis de selv havde et ønske om at være mentor så ville vedkommende også tilgå opgaven som mentor for en mentee med større engagement. Vedkommende ville give mere af sig selv og dermed ifølge Wenger ville mentor og mentee hurtigere danne en relation som ville hjælpe mentee hurtigere ind i afdelingens praksisfællesskab. Man kan derfor konkludere, at

det at have engagementet og dedikationen for at indtræde som mentor for en mentee har betydning for relations dannelsen imellem parterne og når denne dedikation er til stede, vil dette foranledige, at mentee indlemmes hurtigere i praksisfællesskabet.

Wahlgren og Aarkrog beskriver, at for at fungere funktionelt i praksis, skal viden tilknyttes. De nævner ligeledes at der skal være sammenhæng mellem teori og praksis og at teorien er med til at bidrage til skabelse af den faglige identitet og bidrager dermed til, at man bliver en del af et fagligt fællesskab, hvor bestemte begreber anvendes og fælles faglig forståelse opnås (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s. 56-58).

“Jamen jeg spurgte hende hvor hun havde været henne før og vi havde jo også denne her, hvad er det nu man kalder den... potentialesamtale hvor hun jo beskrev hvor hun havde været før og hvorfor hun har valgt at arbejde her og hvad hun særligt så frem til og så kan jeg huske at hun nævnte en patientgruppe, vi ikke særlig tit ser her i Kolding, men mere i Odense og det gjorde selvfølgelig at det var lidt ærgerligt, at hun selvfølgelig ikke lige får så meget med dem at gøre, men så måtte vi jo snakke om hvad hun så måske kan glæde sig til og komme mere i kødet på , så jeg synes det var sådan altså det var godt til potentialesamtale at hun også måske får et billede af hvem vi er og at vi som et samlede team går ind omkring” (Interview 3)

Ovenstående citat er eksempel på, at mentor er opmærksom på mentee's kompetencer og hvad mentee kan teoretisk. Ifølge Wahlgren og Aarkrogs teori, kan det være med til at bidrage til, at mentee føler sig velkommen i praksisfællesskabet. Det at opnå viden om mentee's kompetencer får mentor via den såkaldte potentialesamtale som afholdes kort efter ansættelse. Her etablerer mentor kendskab til sin mentee, hvilken erfaring mentee har med fra tidligere og der forventningsafstemmes i forhold til hvordan læring i afsnittet opnås bedst. Det at afdelingen har ambitioner om at integrere den viden, som mentee har fra tidligere og bygge videre på denne, så fordrer det, at man er nødt til at differentiere oplæringsprogrammerne. Når mentor i potentialesamtalen afdækker mentee's viden og kompetencer samt bliver bevidstgjort om vedkommendes måde at lære bedst på, så vil man som Wahlgren og Aarkrog pointerer, blive bevidst om mentee's forståelsesramme. Når denne bevidstgørelse har fundet sted, så kan man derfra begynde at planlægge det videre forløb i oplæringen. På denne måde, kan man sikre, at mentor har viden om mentee's kompetencer, og hermed får viden om, hvad der skal til for at udvikle disse kompetencer. På denne måde så gør man oplæringen individuel og dette bestyrker at mentee føler sig velkommen i praksisfællesskabet. Man kan konkludere, at det er af stor vigtighed for

oplæringen af en nyansat, at oplæringsprogrammerne individualiseres. Når denne individualisering gøres, så vil både mentor og mentee føle et større engagement og dermed forhåbentlig gøre vejen ind i praksisfællesskabet for mentee hurtigere og mere optimal.

Kundskab

Wenger beskriver vigtigheden i at bruge hinandens kompetencer, da det at udnytte det vi ved og gør, kan bidrage til praksisfællesskabet (Wenger, 2004, s. 93-94). Ifølge Wahlgren og Aarkrog er den største del af den viden, der videregives af fagprofessionelle, baseret på egne erfaringer (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s. 25-30)

“Det er jo min kollega. Og respekten i det, det skal være gensidigt. Jeg skulle ikke fremstå som en... nu skal jeg lære dig på den her afdeling, så kan jeg jo tage hende med under mine vinger og så sige at jamen jeg har også været ny, så du skal jo lære det – jeg også har været igennem så.... “ (Interview1).

Citatet ovenfor viser at denne mentor er opmærksom på at hjælpe mentee med at indtræde i den sociokulturelle praksis, som er af stor betydning for læringen og tilegnelsen af kompetencer. For det er i denne bevægelse henimod det at blive et fuldgældigt medlem af et praksisfællesskab, at læringen ifølge Wenger har bedste vilkår. Den her mentor har indsigt i og egne erfaringer med det at være ny i et praksisfællesskab og vedkommende er sig bevidst om, at det at tage mentee under sine vinger og behandle hende som en kollega med gensidig respekt også selvom der er forskel i deres kompetenceniveauer. Man må formode, at denne mentor behandler sin mentee på samme måde, som hun selv blev modtaget i afdelingen den gang vedkommende selv var nyansat. Denne mentor benytter sig af de erfaringer hun selv havde som mentee, at vedkommende skal føle sig respekteret og velkommen og at mentor erkender at læring tager tid, da hun ytrer at mentee jo nok skal lære det. Når den måde man omgås på, er så meget bundet op på egne erfaringer fra egne introduktionsforløb, så er det vigtigt at organisationen generelt ligger et stort fokus i oplæringen - for den måde denne mentor tager sig af hendes mentee vil få betydning for vedkommende den dag hun selv står som erfaren i en afdeling og selv skal fungere som mentor for en nyansat. Her vil vedkommende selv trække på hvad gik godt og hvad gik mindre godt dengang vedkommende selv var ny i afdelingen. Så man kan konkludere at det er af stor betydning at organisationen giver en mentor de fornødne ressourcer, til at kunne

fungere optimalt som mentor for vedkommendes mentee. For dette optimale forløb danner baggrund for mentee's egne erfaringer når vedkommende selv med tid står som den erfarne sygeplejerske og skal fungere som mentor for en mentee.

Wahlgren og Aarkrog, beskriver ligeledes i deres bog Transfer, at brugen af Dreyfus og Dreyfus` teori omkring kompetencestignens fem trin kan være en hjælp til hvordan man kan handle for at opnå kompetencer inden for et nye område (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s. 59-65).

“Jeg synes i hvert fald at da jeg så kompetencestigerne, så bliver det mere overskueligt.....jeg tror både for mentor og mentee at man taler lidt mere samme sprog omkring de her forskellige mål, der skal opnås og de her kompetencer, der skal tilegnes” (Interview 3)

I dette citat, giver mentor udtryk for, at vedkommende finder det mere overskueligt i forhold til oplæringen af en nyansat sygeplejerske, at kompetencestigen benyttes for at mentee kan opnå den nødvendige viden samt kompetencer for at kunne bestride virket som sygeplejerske i afsnittet. Så det at afdelingen har udviklet læringsmål for en mentee, opbygget ud fra kompetencestigerne, finder mentorerne som gavnligt i forhold til oplæringen af deres mentee. Dette skaber overskuelighed for mentor i forhold til hvad er det der skal læres og hvornår skal det læres i forløbet. Når man benytter sig af kompetencestigerne og får beskrevet hvad der skal læres og hvornår det skal kunne bestrides så skal læringsmålene også her individualiseres. Mentor kan godt have en mentee med lidt erfaring indenfor delmål af specialet og så vil vedkommende have en lille viden i forvejen som så kan bygges videre på. Hvilken individualisering der er nødvendig, vil komme frem under potentialesamtalen, og så må læringsmålene ligges individuelt herfra.

Det at man benytter sig af at lægge en struktur for læringen i mentor / mentee funktionen, og eventuelt benytter kompetencestigen hertil er ifølge Wenger gavnligt for interaktionen imellem individerne og denne struktur kan være gavnlig for at fremme refleksionen i praksis (Wenger, 2004, s. 19).

“....det der med at vi ligesom i højere grad tager udgangspunkt i at hver har sine kompetencer når de kommer her også selvom de måske er nyuddannet alt efter hvad de har med sig fra tidligere uddannelsessteder øh..... at man måske tager mere udgangspunkt i det og også ligesom styrker deres følelse af at selvom de er helt nye her så har de jo stadig noget erfaring med sig , hvor før da følte man sig nok, og det kan jeg huske fra mig selv at da jeg startede da følte jeg mig enorm grøn, man kunne

godt have en følelse af at man slet ikke bidragede med noget fordi man var bare helt forvirret og synes der var så mange nye ting, så det håber jeg da at den nye form her også kan gøre at de i højere grad og at mentor ligesom får øje på , hvad er det lige mentee har med sig af gode tings som der kan udnyttes i afdelingen” (Interview 3)

Ved at benytte sig af kompetencestigerne, så har man gjort sig nogle overvejelser i forhold til, hvad man ønsker lært og hvad der skal til for at opnå målene. Mentoren i dette citat beskriver, at det at se og erkende hinandens kompetencer er særdeles positivt i forhold til mentor/mentee-funktionen. Denne mentor beskriver ligeledes de udfordringer en mentee sommetider kan være udfordret af, når man er ny i en afdeling, men at efter der er kommet fokus på at tage udgangspunkt i mentee's kompetencer, så er der nu større muligheder for som Wahlgren og Aarkrog beskriver, at skabe rum hvor man kan erfaringsudveksle og hermed via denne dialog skabe en større forståelse for den nyansatte. Mentoren understreger vigtigheden i, at den viden og de kompetencer, den nyansatte mentee kommer med, er særlig vigtige at mentoren får øje på. Ligeledes så giver denne mentor udtryk for, at hun håber det er noget mentor/mentee funktionen tager mere højde for nu end fra før mentor/mentee funktionen blev iværksat.

Ifølge Wenger er det, at man kan inddrage eleven i faglige diskussioner hvor man kan diskutere overvejelser og handlinger, af stor betydning for elevens inddragelse i praksisfælleskabet. Denne inddragelse er af yderste vigtighed for elevens læringsmuligheder (Wenger, 2004, s. 20).

“Noget undervisning, noget lidt mere undervisning til mentor, sådan så man føler sig lidt mere klædt på og også at man ved hvis der er noget som man sidder og virkelig bare tænker det kan jeg ikke rigtig finde ud af og hvordan gør jeg det bedre.....” (Interview 1)

“... så fandt jeg også ud af at det krævede lidt mere end bare at være mentor fordi man ikke har erfaring, man ved ikke hvordan man skal agere i rollen” (Interview 2)

“.... jeg manglede noget baggrundsviden i forhold til det og det har jeg endnu ikke fået, så jeg håber at jeg kommer til det, men nu er det anden gang jeg er mentor.” (Interview 2)

Når en mentor skal videregive sin viden samt kompetencer til en mentee, så er det vigtigt, at de selv har viden om hvordan denne viden bedst videregives. Mentorerne i interviewene

følte, at de ville kunne give mentee en bedre oplæring, havde de selv større viden indenfor hvordan man bedst lærer fra sig. De efterlyste større pædagogiske kompetencer. Det at man øger mentors viden omkring læringens processer er med til at give mentee bedre vilkår for læring og hermed bedre mulighed for at mentee hurtigere indtræder i afdelingens praksisfællesskab. Mentorerne kom ikke med deciderede bud på, hvad det var for en viden de ønskede for at føle sig bedre klædt på til at varetage funktionen. Men hvis organisationen opgraderede mentorernes viden indenfor kommunikation og læreprocesser så ville mentor formentlig blive klædt bedre på til at kunne varetage mentorfunktionen. Det at mentoren har denne viden og færdigheder giver også mentoren bedre forudsætninger for at inddrage mentee i faglige diskussioner. Det at skulle forestå undervisning og oplære en anden i et speciale, kræver en faglig viden hos individet, at vedkommende selv har erfaring indenfor sit speciale, at vedkommende er kyndig eller ekspert indenfor sit fag. De mentorer der har deltaget i interviewene, har alle mellem halvanden til syv års erfaring indenfor specialet, men ikke nogen ekstra pædagogiske kompetencer udover basisuddannelsen. De interviewede mentorer benævner at, de kunne have ønsket sig bedre introduktion til funktionen, at de fik bedre kompetencer til at kunne bestride funktionen. Hvis disse mentorer havde haft større pædagogiske kompetencer, altså større viden omkring læringsprocesser så ville disse mentorer formentlig ikke have følt at de ikke var klædt på til at kunne bestride funktionen som mentor overfor en mentee.

Ifølge Wenger har en organisation der ved hvor den vil hen, og ved hvad den kan tilbyde, betydning for læringen. Organisationens formål er til dels at skaffe kundskab og sikre nye samt kommende generationer i praksisfællesskabet (Wenger, 2004, s.18).

“.....men jeg føler også bare at når de kommer hen til en, så burde man også have tid til at tage sig af dem og ku´ forklare tingene og det ikke bliver sådan noget overfladisk noget, man hurtigt går fra igen, men det er svært i en akut afdeling – vi gør det så godt som vi nu kan”. (Interview 2)

“..... man måske godt være endnu mere opmærksomme på i de første måneder... øh,... det var det lidt svært fordi havde vi allerede en vagtplan, så det skulle lige passe ind så man i højere grad....” (Interview 3)

“.... men ja, man kunne måske.. øhh.. ihvert fald så ved jeg også at der har været eksempler på det her med at det ikke må blive for sårbart og for skrøbeligt og for mange

altså for mange nye der er startet på en gang, at man så får spredt det lidt ud så det ikke bliver for stor en belastning på det mere erfarne personale...” (Interview 3).

Organisationen hvor vi foretog interviewene har gjort en aktiv indsats på at forbedre forholdene for nyansatte ved at etablere mentor / mentee ordningen. De har erkendt at dette med rekruttering og at sikre at nyansatte føler sig velkommen i praksisfællesskabet er af betydning. Organisationen har etableret en ramme hvor mentor / mentee går sammen den første måned og visualiseret via skriftlige kompetencestiger mentee's læringsmål. Det at der tilbydes nyansatte et mentor-/menteeforløb er ifølge mentorerne gavnligt for integrationen i praksisfællesskabet, men der opleves også udfordringer i dette. Det kan derfor konkluderes, at det vigtigt at der bruges ressourcer i organisationen på at forbedre forholdene for nyansatte, således at der sikres en fortsat arbejdskraft i afdelingen og fastholdelse af afdelingens uddannede personale.

I ovenstående citater, gør mentorerne opmærksom på nogle faktorer, som de mener organisationen skal have fokus på i forhold til at optimere mentor/ mentee forløbet således at læringen samt integrationen for den nyansatte i praksisfællesskabet optimeres. Det er vigtigt for mentorerne, at der er balance i hvor mange nyansatte de skal have på en gang, det kan hurtigt blive for skrøbeligt hvis der ikke er nok erfarne sygeplejersker i praksis til at varetage oplæringen. Mentorerne pointerer at organisationen gør en indsats for at skabe optimale forhold for læring, men at det er et punkt der til stadighed kan arbejdes videre med. Et andet punkt der bliver bragt op som ifølge mentorerne er af betydning er, at der skal være større fokus i planlægningen af vagter på at sikre at mentor og mentee følges tilstrækkeligt for at sikre optimale læringsforhold. Ligeledes så føler mentorerne ikke altid at de har tilstrækkelig tid i hverdagen for at kunne tage sig ordentligt af deres mentee. At denne manglende tid i hverdagen skaber risiko for at oplæringen bliver for overfladisk og hermed ikke sikrer at de nødvendige kompetencer viderebringes. Så når organisationen har en ambition om at få mentor / mentee funktionen til at fungere optimalt, så kræver det, at der tilføres de nødvendige ressourcer til dette og at det prioriteres i hverdagen.

Erkendelse

Erkendelse er ifølge Wenger, at vise engagement (Illeris, 2017, s. 140-142). Denne erkendelse opnås ved at gøre ting sammen, med hinanden. Det at tale sammen undervejs er betydende for at relationer opstår.

“Det vil jeg jo sige at man vil det selv og man har det der engagement til at man faktisk tager det til sig....det man får lært eller de introer man har.... så man har jo også selv et ansvar, at man faktisk også er pligtholdig....for et er at jeg har tiden til at følges med den her person og kan lære ABC...men hvis mentee ikke er engageret til.....så er det jo også svært...” (Interview 1).

“Det er vores begges ansvar. Så mentee har også et ansvar at vi også får de punkter nået....” (Interview 1).

“....jeg føler at de har lige så meget ansvar som vi mentorere” (Interview 2).

“Jeg synes at mentee har et kæmpe ansvar, jeg kan huske, da jeg selv startede at altså som udgangspunkt er det jo ens eget ansvar for den her kvalifikation altså for at lære stedet at kende og for at være engageret og tage initiativ og vise engagement og sådan noget, der har jeg store forventninger til nye medarbejdere” (Interview 3).

Det, at skabe erkendelse, at vise engagement kræver en erkendelse af eget ansvar. Det er ikke kun mentor der skal erkende eget ansvar i forhold til sin rolle som mentor, men mentee skal også være sig bevidst om vedkommendes ansvar ved indtrædelse i et mentor / mentee rolle.

Mentoren i første interview beskriver vigtigheden i, at både mentor samt mentee er engageret i læring. Mentee udtrykker, at hvis ikke dette engagement er til stede, så bliver læringen svær. Denne mentor siger, at det også drejer sig om ansvar, at både mentor samt mentee er forpligtiget til ved accept i at indtræde i sådan et mentor-/mentee-forløb, at være engageret og deltagende i at få det bedste ud af forløbet med henblik på optimale læringsvilkår. Denne udtalelse omkring ansvar bekræftes af to yderligere mentorere. Graden af en mentors engagement afspejles også i om det er en funktion som vedkommende gerne vil deltage i. Så når engagementet er der fra mentorens side så er mentoren også mere bevidst om det ansvar vedkommende påtager sig. Når mentoren er engageret, så er vedkommende også mere indstillet på at gøre en indsats for sin mentee og delagtiggøre mentee i egne kompetencer samt viden.

Det er vigtigt, at det omkring engagement bliver italesat, således at forventningerne til hinanden ikke misforstås og eventuelt danner baggrund for, at relationen mellem mentor og mentee ikke bliver optimal. Så derfor er det vigtigt, at der allerede under potentialesamtalen bliver berørt emnet om gensidigt ansvar. Når der lægges vægt på at italesætte gensidige

forventninger, så er det for at undgå det usagte, at det usagte lægger en barriere for relationen og hermed en barriere for læringen imellem individerne. At i tale sætte, at både mentor samt mentee, har et ansvar for at læringen forløber bedst muligt. Og at hvis dette skal lykkedes, så kræver det et arbejde fra begge parter for at kunne fungere optimalt.

Mening

Det at opleve noget som meningsfuldt er et centralt aspekt for læring. Målet med læring er at læringen giver mening (Illeris, 2017, s. 140-142). Wahlgren og Aarkrog beskriver tre niveauer der kræves, for at kunne udveksle erfaringer og reflektere sammen. Det at man genkender noget fra tidligere og oplevelsen af at fællesskabet styrkes. Det at udveksle erfaringer og give hinanden gode råd og det at der sammenlignes mellem erfaringerne og dermed giver en forståelse af handlingerne (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s. 73-76).

“.....en person man kan gå hen og henvende sig til, den man kan følges med, så det ikke er 10 andre man skal have fat i. At der er en som man kan gå hen og så sige ja men hvor kan man samle op fra i går. Hvis der er et eller andet jeg lige havde problemer med, at der er den her person som kender til det jeg sådan har brug for hjælp til, i stedet for at trække i alle mulige andre. Så det synes jeg faktisk er rigtig fedt “ (Interview 1).

Denne mentor udtaler, at det positive ved mentorfunktionen er, at mentee har en at sparre med, en at kunne henvende sig til, så det ikke er forskellige kolleger, man skal gå hen til. Det at man har en person man ved, at man kan henvende sig til skaber tryghed for mentee. Denne tryghed gør også at mentee formentlig tør åbne sig op og stille spørgsmål således at meningen for vedkommende i forhold til optimering af egen viden samt kompetencer højnes. Når man går sammen i dette tætte forhold som mentor og mentee, så er der også større mulighed for, at få koblet erfaringer fra tidligere sammen, for mentoren ved, hvad mentee har lavet de øvrige dage, og dermed kan mentoren hjælpe mentee via refleksion til at få tidligere erfaringer koblet sammen med ny viden. Mentoren i i et af interviewene kommer med følgende citater omkring hvad hun kunne se som en fordel for mentorfunktionen, samt hvad der kan skabe større mening for hende i forhold til at bestride denne funktion.

“jamen der var da flere der var til stede som også var mentorer, sådan så man kunne få lov til at tale i åbent rum omkring... hvad oplevede de der var svært.. Hvad gjorde

de... og sådan at man egentlig fik talt om det, og så har man så lidt med i bagagen som man har end mentee, hvis jeg nu skulle stå med det.... også bare det i forhold til organisationen og, hvordan man får tildelt, og hvem jeg skal henvende mig til ... så man ikke står alene med det hele. Så jeg synes da godt at der var nogle gode fif... som....” (Interview 1)

“Ja.. noget kommunikation .. og sådan noget.... noget undervisning også med noget kommunikation.. Men også nogen man kan få talt med... omkring sine frustrationer...” (Interview1)

“Ja... også det ja.... og om det også er nogen fra andre afdelinger.. Hvad ved jeg.. men at man egentlig ved jamen.... pause...”(Interview1)

Denne mentor udtaler, at hun kunne se en fordel i at sparre med kollegaer dvs. andre mentorer således at de kunne erfaringsudveksle. Det at mentor ligeledes gives mulighed for at gå i dialog med andre ligesindede kan hjælpe mentor med at udvikle sine kompetencer som mentor og give vedkommende en større forståelse og mening i vedkommendes funktion. Afdelingen havde ved opstart af mentor / mentee funktionen faciliteret en undervisningsseance for mentorer og denne mentor beskriver, at hun fandt det gavnligt at have en ligesindet kollega at sparre med, omkring de udfordringer man møder som mentor. Under interviewene kom det frem, at tre afdelinger på matriklen arbejder med mentor/mentee funktionen, og denne mentor kunne finde det gavnligt, at der blev etableret et tværkollegialt forum, hvor der kunne erfaringsudveksles og danne forum for at udvikle mentorens kompetencer. Det at man måske kunne udbrede erfaringsrummet hvor gensidige erfaringer omkring mentorfunktionen kunne udbredes i et større forum på tværs af matriklen, vil kun gøre mulighederne for læring for mentorerne større. Det at der vil komme erfaringer op i forum omkring mentor funktionen fra flere mentorer, vil gøre, at der er større muligheder for den enkelte mentor at relatere til egen praksis, finde sammenlignelige episoder som kan bidrage til udvikling af egne kompetencer mhp. at bestride mentorfunktionen. Det at man ligeledes har erfaringsudveksling i et større forum kan også bidrage til, at man styrker fællesskabet imellem mentorer i egen afdeling, og hermed styrker afdelingens praksisfællesskab i forhold til modtagelse og integration af nuværende samt kommende mentee's. Denne ytring om et tværkollegialt samarbejde imellem afdelinger blev kun nævnt af den ene af de mentorer der blev interviewet. Det er ikke sikkert at andre mentorer har samme behov, der kan også være nogen som ikke ville synes dette samarbejde vil være i

deres interesse. Men man kunne via argumenter fra Wahlgren og Aarkrog omkring at jo større refleksionsramme der er, når erfaringer skal udveksles, jo mere vil dette også styrke fællesskabet på egen afdeling.

Mentee

Sociale væsener

Ifølge Lave og Wenger kræver det at man bevæger sig mod fuld deltagelse i det sociokulturelle praksis for at den lærende kan skabe viden og færdigheder. Relationer mellem nytilkomne og den erfarne opstår når *Legitim perifer deltagelse* kommer i spil ved, at den nytilkomne bliver en del af praksisfællesskabet og dermed bliver en fuldgældig deltager i social praksis (Illeris, 2017, s. 127-128).

De mentee vi interviewede, beskrev med egne ord, hvad de mente, deres rolle var i forhold til deres mentor, både i forhold til det at modtage undervisning og ny viden, samt deres oplevelse af at blive modtaget og indtræde i afdelingens arbejdsfællesskab.

“..,nu kan jeg ikke lige huske om den første måned, hvor man rendte rundt og var lidt.. øhhh... forvirret... Jeg synes da stille og roligt, at man er kommet ind i praksisfællesskabet og, man tør da, jeg tør da godt at spørge dumme spørgsmål.. øhhh.. gange flere..” (Interview 2)

“Ja, det gør at man har lyst til at blive....øhm....at man føler altså....at selvom man har travlt og er stresset og det hele er lidt træls, så er der stadig god stemning imellem hinanden og der er ikke nogen....altså snakken i krogene synes jeg i hvert fald. Ikke lige hvad jeg oplever....så det er også et sted man får lyst til at blive” (Interview 2)

Når en mentee skal faciliteres ind i et praksisfællesskab, kræver det ifølge Lave og Wenger et arbejde fra både vedkommende selv, men også fra alle andre deltagere i praksisfællesskabet. Der skal være rum og accept af, at vedkommende er ny, og at vedkommende kan få mulighed for at stille de spørgsmål der er brug for uden at vedkommende føler sig til ulejlighed. Citaterne ovenfor beskriver, at mentee føler sig imødekommet og at vedkommende bliver accepteret ind i praksisfællesskabet. Ligeledes så benævner vedkommende, at den kultur, der er i forhold til læring i afdelingen samt den imødekommenhed vedkommende oplever, har betydning for hende i forhold til, at hun har lyst til at forblive ansat i afdelingen til trods for pres og travlhed. Som nyansat i en afdeling, så er der mange ting man skal forholde sig til. Den nyansatte skal lære at begå sig i

afdelingen, de skal ikke kun lære at forholde sig til en ny patientkategori og den specielle sygepleje dette kræver. Vedkommende skal også lære faggruppens individer at kende, hvad de står for og de uskrevne regler omkring hvordan man begår sig i det fællesskab den nyansatte nu træder ind i. Det at afdelingen har en god kultur for læring og at få nye til at føle sig velkomne, er et godt skridt i den rigtige retning for at sikre at en nyansat føler sig accepteret. Dog kan det være et konstant pres for afdelingens faste personale, at der er så stort et flow af nyansatte og denne konstante oplæring og introduktion kræver ekstra arbejde for dem der fungerer som mentorer for mentee. Denne mentee beskriver, at trods dette pres og travlhed i afdelingen, så var stemningen imellem individerne stadig god. Det at omgangen imellem hinanden stadig er med respekt og ordentlighed har betydningen for at mentee føler sig velkommen og ikke føler sig til besvær. Det at man trods travlhed stadig kan bevare og bibeholde en ordentlig respektfuld omgangstone imellem hinanden er vigtigt for læringsmiljøet.

Ifølge Wahlgren og Aarkrog udvikler man sin faglige identitet ved at man deltager i praksisfællesskabet. Måden man deltager i praksisfællesskabet, er ved at lære at tale og agere som de erfarne samt ved at observere, lytte og efterligne. Man opfatter sig selv som repræsentant for en bestemt profession og udgør et teoretisk praksisfællesskab. Det professionelle praksisfællesskab er baseret på viden og udtrykt i fagtermer, som giver en sikkerhed i at udføre arbejdsopgaverne og kan dermed gøre at den professionelle kan tage bestemte beslutninger og fastholde den (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s. 54-56).

“Jamen jeg kan huske, da jeg blev sluppen fri, kan man sige, der kiggede jeg langt efter min mentor hver dag, så hun var en tryk støtte og ha` i starten og jeg skulle lige vænne mig til at hun ikke var der mere, ja.....” (Interview 3)

“Hun har været ved siden af mig hele tiden og observer... ærligt min mentor forklarede tingene i detaljer og alt mulige ting, jeg var SÅ glad for hende og den måned, jeg gik sammen med hende. Så meget. Hun har være tålmodig” (Interview1)

“Jeg var med en kritisk patient, som er i hvert fald vi skulle være obs på. Jeg fik opgaverne alene og så siger hun, jeg står bag ved dig og jeg gør ikke noget. Jeg var så bange fordi jeg har ikke haft sådan en patient, som krævede så meget der var rigtig mange ting, men så jeg kom til at bestille nogle forkerte blodprøver. Hun var så sød og lavede det hele igen og forklarede fra bunden af og jeg var så glad og jeg synes, vi har dannet rigtig god relation.” (Interview1)

Ovenstående citater viser at det at en mentee går sammen med vedkommendes mentor er et trygt læringsmiljø. I dette mentor-/mentee-forløb har mentee muligheder for at have en erfaren sygeplejerske med sig så vedkommende kan udvikle egne evner til at kunne varetage sygeplejen til afdelingens patienter. Som Wahlgren og Aarkrog beskriver, så er det at kunne observere en erfaren første skridt i selv at erhverve egne kompetencer. Så det at en mentee i starten følger en mentor og gradvis selv bliver deltagende i plejen, er en god måde at give vedkommende viden samt kompetencer på. Når denne viden samt kompetencer etableres, så er en mentee ifølge Lave og Wenger på vej til at blive et fuldgældigt medlem af praksisfællesskabet. Det har ifølge mentee stor betydning, at relationen mellem mentee og mentor fungerer, det kræver tålmodighed og engagement fra mentors side. Når en mentee indtræder i et samarbejde med sin mentor, så opbygges relationen imellem parterne allerede under det første møde. Så etableringen af relationen mellem mentor og mentee starter allerede under potentialesamtalen som afholdes kort efter ansættelsen. Det kræver nogle overvejelser fra organisationens side når der skal laves et match imellem en mentor og en mentee. Sammensætningen af mentor og mentee må ikke bygges på tilfældigheder, kemien mellem individerne skal kunne fungere, og hvis der ikke er en gensidig sympati imellem individerne, så er dette til hinder for, at der opstår en god relation og hermed så kommer integrationen i praksisfællesskabet ikke til at forløbe så godt som oprindeligt ønsket. Men det at finde et korrekt match imellem en mentor og en mentee kan godt være udfordrende for organisationen. Organisationens har en viden om hvad den mentor de påtænker at benytte sig af, indeholder af kvaliteter og kompetencer både personlige og faglige. Det er mere kompliceret når det kommer til mentee. Mentee er en ny spiller som organisationen ikke har megen viden omkring. Så matchet er oftest baseret på førstehåndsindtryk, og ikke en dyberegående reflektorisk viden om hvem denne person er og hvilke personlige og faglige kvalifikationer bringer denne mentee med ind i et eventuelt samarbejde. Så skulle der ikke opstå gensidig sympati imellem parterne og relationen er i fare for ikke at kunne give mentee det optimale læringsmiljø, så er det vigtigt at organisationen forsøger at løse problemerne, eventuelt ved at tilegne mentee en ny mentor eller forsøge at finde ud af hvad der er årsagen til at relationen ikke fungerer optimalt.

Kundskab

Kundskab handler om kompetence i forbindelse med forhold, der skabes værdi og det der er værdifuldt for individet (Illeris, 2017, s. 140-142). Der skal ifølge Wenger, overvejes egne diskurser om læring og der skal lægges planer for læring. Han understreger at der skal lægges en struktur, der forbinder læring som noget socialt, for at fremme behov for refleksion og nytænkning (Wenger, 2004, s. 19-20).

“Altså oplære mig i de ting og give mig den tryghed i hvert fald, som jeg fik fra min mentor, vi som afdeling, hvordan afdelingen fungerer og hvordan vi løser opgaverne specielt i denne her afdeling, i hvert fald” (Interview1)

“...jeg skulle gå sammen med en erfaren sygeplejerske i en måned, det vil sige jeg var ude af normeringen. Jeg varetog ikke opgaverne sådan, men jeg var sammen med hende og jeg skulle selv komme i gang og gøre det, altså jeg fik lov til det, hvis følte mig tryk ved alle de der opgaver” (Interview1)

Det at indgå i et tæt samarbejde mellem mentor/ mentee den første måned skaber tryghed for mentee i forhold til de opgaver vedkommende præsenteres for i afdelingen. Under oplæringen, så sikrer mentor sig, at mentee gradvist udvikler selvstændighed i de forskellige plejeopgaver vedkommende skal kunne mestre. Dette kræver, at man er sig meget bevidst omkring mentee's kompetencer og hvordan mentee bedst lærer ny viden. Derfor er det af yderste vigtighed at man under potentialesamtalen får afdækket hvor mentee er med hensyn til viden, kompetencer og færdigheder og at disse bliver lagt til bund for en individuel oplæring. Det at der lægges planer for læringen og selvom der bruges disse ressourcer på, at undersøge og optimere mentee's læringsmuligheder, så oplever og beskriver mentee stadig, at overgangen fra mentor / mentee funktionen til at skulle stå på egne ben har været svær. Det er ikke kun vigtigt at vide hvordan en mentee bedst lærer ny viden, men mentoren skal også være sig bevidst om, hvordan vedkommende bedst lærer fra sig og hvad vedkommendes stærke samt svage sider er indenfor pædagogikken. Altså være sig bevidst om egne diskurser i forhold til læring.

Når en organisation ifølge Wenger beslutter sig for at det er nødvendigt at styrke læringen er måden det gøres på af vigtighed (Wenger, 2004, s.19).

“Ja det gjorde jeg... jeg følte mig tryk.. På den der måned der.. Og så var det jo selvfølgelig et meget brat og hurtigt... at komme ud og være på egne ben... øh...” (Interview2)

“lige pludselig så er der bare mega travlt ... jeg kan huske at min mentor... i oplæringsperioden der var der stille på afdelingen og så umiddelbart efter ... altså det der hvor man ikke var med i normeringen, men da man så var med i normeringen så lige pludselig, så var der mega travlt... øhm... men det kan man jo ikke rigtig holde for.. og så er det jo også svært fordi.. Så havde jeg ikke nogen vagter med hverken XXXXXXX eller XXXXX efterfølgende, fordi de arbejdede nattevagter og jeg er aftenvagt mest...” (Interview2)

Når en mentee oplever at overgangen fra mentor/menteefunktionen til det at skulle stå på egne ben opleves hårdt, så er det et område hvor organisationen med fordel kunne udvikle sin eksisterende praksis. Det er angiveligt både overgangen i sig selv der føles brat, men mentee oplever også, at selve planlægningen i forhold til at kunne følges med mentor efter den tætte måned kunne forbedres.

Derfor kan man diskutere om længden på den tid mentee er ude af normeringen er lang nok, eller om der kunne gøres mere i organisationen for at sikre at mentee oplever at overgangen er mere flydende og ikke skræmmende. Dog er man også nødt til at være realistisk i forhold til, at det er en ressource tung post for enhver organisations budget at forestå oplæring af nyt personale. Økonomisk så er der også nogle begrænsninger i hvor lang tid man kan tillade at have personale gående som ikke er fuldt fungerende sygeplejersker, men som det er nu så tyder det på, at den måned der tilbydes i denne afdeling, er for lidt. Der er ikke noget bud fra nogle af de interviewede mentee'er, i forhold til, hvor lang et mentor/mentee forløb ideelt skulle være, men dette er igen afhængigt af de erfaringer en mentee bringer med sig ind i sådan et mentor-/menteeforløb. Så for den ene mentee kan en måned sammen med sin mentor være ok, men for en anden, så kan det være vedkommende har brug for to måneder. Derfor er det noget der skal planlægges individuelt, og der skal løbende følges op på om mentee udvikler sig som ønsket i forhold til opnåelse af selvstændige kompetencer, for at kunne fungere som et fuldgældigt medlem af afdelingens praksisfællesskab.

Når organisationen er ansvarlig for at sikre tilstrækkelige ressourcer til at sikre at mentor/mentee følges ad, så har organisationen ligeledes også et ansvar for at facilitere at mentee tilbydes den faglige viden vedkommende har brug for.

“Altså vi har noget undervisning både fra lægerne og sygeplejerskerne, men det er ikke altid mulighed for at deltage i det her undervisning. Men jeg var heldig, jeg fik

mulighed for at undervisning i kramper, men i starten har vi fået en god nok en intensiv undervisning og meget teori, men prøv lige at hør...” (Interview1)

“Jeg synes det var hårdt i hvert fald. Det tog tre måneder, så kunne jeg noget viden om det, så kiggede jeg på det det, det var godt nok tidligt med al den undervisning og lige efter hinanden.” (Interview1)

“Ja, du blev bombet med teori i starten, vil jeg sige. Jeg var ikke så træt efter arbejdet, men jeg var så træt efter al den undervisning “ (Interview1)

Denne mentee gør opmærksom på, at den undervisning organisationen tilbød hende som nyansat i afdelingen ikke fungerede optimalt. Hun fandt det svært at koble den viden hun blev introduceret til, til hendes færden i praksis. Optimalt for hende, så skulle undervisningen have været faciliteret løbende og ikke kun i starten hvor der ikke var noget praktisk at hænge teorien op på. Så når denne mentee ikke føler at oplæringens teoretiske undervisning har fungeret optimalt for hende, så har hun været hindret i at opnå fuldt udbytte og udvikle de ønskede kompetencer. Så hvis man benytter sig af Wengers tese omkring praksisfællesskabet, så har denne mangel på fuld viden og udvikling af tilstrækkelige færdigheder gjort vedkommendes integration i praksisfællesskabet mere udfordrende. Organisationens har gjort sig overvejelser i forhold til hvilken viden nyansatte har brug for undervisning i, men tidspunktet for hvornår undervisningen faciliteres kunne med fordel genovervejes. Denne mentee angiver, at hvis undervisningen havde været gjort forløbende, og efter hun havde mødt og haft lejlighed til at observere disse patienter i klinisk praksis, så ville hun have haft større muligheder for at reflektere denne nye viden op mod egne erfaringer fra praksis, og hermed integrere denne viden, i det hun allerede havde observeret i forhold til sygeplejen og behandlingen af de specifikke patientkategorier.

Wahlgren og Aarkrog beskriver, at man skal være i stand til at reflektere over de erfaringer, man gør sig ved at inddrage teoretisk viden. Evnen til at skabe sammenhænge mellem daglige erfaringer og den teoretiske viden er en forudsætning for at kunne fungere professionelt (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s. 77-79). Ifølge Wenger så er det vigtigt at bruge hinandens kompetencer, da det udnytter det vi ved og gør, således at der kan gøres brug af andres bidrag og viden. Det hører til praksisfællesskabet, at man hjælper hinanden og det er vigtigere at vide, hvor man kan søge hjælp end at være vidende om alting selv (Wenger, 2004, s. 93-94).

“Ja jeg har også et eksempel. Jeg kan godt huske at vi stod og snakkede om insulin langsomt virkende og korttidsvirkende og så siger jeg at i forhold til retningslinjerne, langtidssvirkende skal gives i låret, “nå det er jeg i tvivl om”, men jeg kunne godt mærke at hun gik og kiggede og så kom hun tilbage og sagde “XXXXXX”, du har ret, jeg har kigget på det”. Jeg er stolt at hun tog sig tid og gik ud og undersøgte det og kommer tilbage til mig og så tænkte jeg okay, jeg har lidt mere erfaring end hende, så siger jeg til hende, at det er jeg glad for at du sagde det til mig, så. Det var en rigtig stolthed “
(Interview 1)

Ovenstående citat oplevede en mentee, at det var hende selv, der kunne videregive hendes viden til den erfarne. Mentor fik indsigt i den viden mentee kom med, ved at de sparrede med hinanden. Med baggrund i det Wahlgren og Aarkrog beskriver, er det særlig vigtigt, at mentee kommer med ind i praksisfællesskabet og at de erfarne sygeplejersker i afdelingen gør brug af mentee's kompetencer. Selvom man er erfaren indenfor et speciale, så kan man godt mangle viden på nogle punkter. Denne mentor erkender, at hun mangler viden og undersøger det hun var i tvivl om. Det at man som nyansat respekteres for den viden man bringer ind i praksisfællesskabet, har gjort at denne mentee føler sig respekteret og at hun også kan bidrage med viden til fællesskabet. Det at mentee føler sig anerkendt og er stolt, er også vigtigt for hendes følelse i forhold til at være et fuldgældigt medlem af praksisfællesskabet. Men det kræver også noget af mentor at skulle erkende at man ikke ved alt, og det kræver også noget af mentor, at skulle gå tilbage til en mentee og sige at vedkommende har ret. Det kræver at begge parter føler en tryghed i relationen således at man tør åbne sig og erkende og formulere at man ikke er alt vidende.

Erkendelse

Erkendelse er ifølge Wenger, at vise engagement (Illeris, 2017, s. 140-142). Det gensidige engagement skaber relationer mellem mennesker. Wenger beskriver, at for at være fuldgældigt deltager i fællesskabet, kræver det arbejde og gensidigt engagement (Wenger, 2004, s. 91-92). Wenger beskriver ligeledes, at deltagerne relationer skaber gensidig ansvarlighed (Ibid., s. 95)

“Jeg synes at mentor skal være tålmodig, for en som mig, ejj...men jeg plejer at spørge om meget hvis jeg føler mig utryk, det at spørge om tingene flere gange og nogle gange kan jeg mærke at nu bliver det for meget, men for mig er det et behov og jeg skal have det flere gange for at forstå det” (Interview 1)

“...men nogle gange skal man lige også i forhold til situationen, skal man lige tænke på, okay nu skal jeg stoppe med så mange spørgsmål, for hun står også med mange opgaver, men det fungerede fint”(Interview 1)

“...men som sagt det er relationen, der gør det. Der er en specifik person, der følger dig. Det er en tryghed for mig selvom de andre sygeplejersker var så søde at hjælpe hele vejen....”(Interview1)

Denne mentee giver udtryk for at hun har brug for hyppige gentagelser, at tingene forklares flere gange. Hun er sig bevidst om at denne adfærd med at spørge meget, kan være en belastning for en mentor, men samtidig så har hun selvindsigt i, at det er et behov hun har, for at kunne føle sig tryk. Ligeledes er denne mentee sig bevidst om, at for hende, så har hun brug for disse hyppige gentagelser for at hun lærer bedst. Det at en mentor skal være rummelig på denne måde og acceptere en mentee og vedkommendes behov kræver, at både mentor og mentee har engagement i projektet for at det skal kunne lykkedes. Mentee viser sit engagement og deltagelse ved at vise, at hun gerne vil erhverve denne viden gennem sine hyppige spørgsmål. Men det er også vigtigt, at mentoren møder mentee med samme engagement således at relationen bliver ligeværdig og med respekt. Derfor er det vigtigt, at mentor har motivation for at skulle indgå i sådan et mentor-/mentee-forløb. Mentor skal have lysten til at oplære, for ellers vil relationen imellem parterne ikke fungere optimalt. Mentee udtrykker i interviewet, at det at være tilknyttet en mentor, giver særlig tryghed selvom andre kolleger også gerne vil hjælpe. Relationen som opstår imellem mentor og mentee i det gensidige engagement, er af stor betydning for mentee, da det giver hende tryghed, da det er en bestemt person, der følger hende og som hun er tryk ved. Denne mentee har opnået et bånd til hendes mentor som hun ikke har med de andre kollegaer i afdelingen. Ikke at hun ikke kan gå til andre, men den tætte relation og det indgående kendskab som mentor og mentee har med hinanden betyder at der er en indforståethed imellem parterne, et kendskab til hinanden som gør, at mentee føler mere tryghed i relationen. At have opbygget dette bånd imellem hinanden, denne tryghed har krævet arbejde fra begge parter, og tyder på, at begge har været dedikeret til, at det skulle lykkedes.

Mening

Wenger taler om at inddrage eleverne, så det giver mening for dem og give dem adgang til ressourcer. Det at eleven bliver involveret i diskussioner, handlinger og overvejelser, der

betyder noget i praksisfællesskabet, har ifølge Wenger en stor betydning for læring (Wenger, 2004, s. 20)

Wahlgren og Aarkrog taler om brugen af Dreyfus og Dreyfus' kompetencestige til at beskrive, hvordan sygeplejersker udvikler sig fra novice til ekspert. Det at den erfarne professionelle vil være på ekspertniveau og hvor den nyansatte vil bevæge sig fra novice til ekspert gennem erfaringer, viden og refleksion (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s. 59-65).

“Ja og hvis det kunne kombineres med praksis, kunne det give mere mening. Så teori kombineret med praksis, så du har noget at hænge det op på.” (Interview2)

“Jeg tænker måske at man kunne fordele det lidt mere bredt ud, så den første uge ikke bare var hvor man sad og øhh og hørte foredrag, men at man så fordelte det lidt ud fordi det er jo vigtigt at have.....altså undervisningen af terapeuter omkring fejlsynkning...det er jo vigtigt...men hvis det bliver spredt lidt ud, ville det være rigtig godt. Også så man ligesom følte lidt at man var på afdelingen, for jeg tror den første uge, der var vi ikke oppe på afdelingen. Så man kom ind i afdelingen med det samme” (Interview 2)

“Jamen det tror jeg ville have været måske at have nogen flere vagter efterfølgende med ens mentor. Så er man.. Så at nu var XXXX .. XXXX sagde jo op umiddelbart efter, så jeg tror jeg ville have haft nogle flere vagter med hende hvis det var, men det .. altså at man sørgede for.. Men det kan man jo heller ikke rigtig gardere sig ind over. Men ja... efterfølgende havde nogle vagter med sin mentor stadigvæk” (Interview 2)

Denne mentee havde et ønske om ved ansættelse, at undervisningen havde været mere praksisnær med mere sammenhæng imellem teori og praksis. Hun udtrykker at der var rigtig meget undervisning og det var, som om hun var til foredrag hele den første uge. Som Wahlgren og Aarkrog beskriver, fungerer teorien som ramme for at kunne forstå en handling. I dette tilfælde, manglede mentee, at undervisningen blev mere jævnt fordelt, så hun var lidt mere i afdelingen den første uge og således havde nogle egne indtryk som hun kunne koble teorien op på og hermed mulighed for at skabe større forståelse. Men mentee understreger ligeledes vigtigheden i at få denne undervisning i forhold til patientkategorierne, hun følte bare, at hun var meget væk fra afdelingen den første uge. Mentee udtrykker ligeledes, at hun gerne ville have været mere sammen med hendes mentor i vagterne, men på grund af, at hendes mentor kom med en opsigelse, blev mentor/mentee forholdet dermed ikke

optimalt. Denne mentee udviser forståelse for at hendes forløb ikke blev optimalt, organisationen kunne måske have forsøgt at finde vedkommende en ny mentor, om ikke andet, så kunne organisationen være gået ind i dialog med denne mentee omkring hvad hendes behov var, når hendes mentor havde sagt op. På denne måde så har vedkommende mulighed for at ytre sine ønsker og komme frem med hendes behov i forhold til hendes oplæring. Det at organisationen havde haft en dialog med mentee i dette tilfælde, ville understøtte mentee's følelse af at være en del af praksisfællesskabet. Det at blive involveret i handlingerne og diskussioner i praksisfællesskabet, er ifølge Wenger, det der giver læring, så det er oplagt at mentee skal indgå i handlingerne og diskussionerne i praksisfællesskabet og at der ikke er for meget undervisning. For at mentee kan udvikle sig til at blive ekspert engang, kræver det ifølge Wahlgren og Aarkrog, som er inspireret af Barbara Daley og Donald Schön, at mentee opnår erfaringer og viden gennem refleksion. Teorien fungerer som ramme for at kunne forstå en handling. Når man forstår noget, giver det også mening. Der ses sammenhæng mellem det man gør og det man vil opnå. Når man får en forståelse af hvad man gør, kan man begrunde sine handlinger (Wahlgren og Aarkrog, 2013, s. 48). Så det er vigtigt at mentee tilbydes undervisning, men det er lige så vigtigt, at mentee oplever at der er tid nok i hverdagen til at kunne reflektere sammen med sin mentor. Så organisationen har en opgave i at sikre at der er ressourcer til at dette kan lade sig gøre.

Konklusion

For at gøre dette afsnit så struktureret som muligt, har vi valgt at dele konklusionen op i underafsnittene, mentor og mentee. Gennem vores arbejde med problemformuleringen: Hvilke faktorer har betydning for oplæringen samt integrationen i arbejdsfællesskabet, således at mentor/mentee ordningen kan fungere optimalt? Viser vores analyse at:

Mentor

Mentorerne i afdelingen skal introducere mentee for de praktiske ting i afdelingen, herunder at vise mentee til rette således at afdelingens rytmer og rutiner bliver kendt og forklaret for mentee. Mentoren i afdelingen skal deltage i potentialesamtalen med mentee, for her dannes baggrunden for, at relationen mellem mentor og mentee kan opstå og mentoren får her viden om mentee's vidensniveau, færdigheder, kompetencer samt indsigt i hvordan vedkommende bedst lærer nyt. Denne viden omkring mentee's viden og færdigheder, skal mentoren bruge til at individualisere oplæringen af mentee. Mentoren skal være engageret i at ville videregive sin viden og kompetencer til mentee, så det at mentoren har et eget

ønske om at fungere som mentor øger det gensidige engagement, og hermed muligheden for dannelsen af en positiv relation som vil gøre integrationen i praksisfællesskabet nemmere for mentee. Mentoren skal have indsigt i hvordan viden og færdigheder bedst formidles til en mentee. Mentoren har brug for pædagogiske kompetencer således at vedkommende kan formidle sin viden på flere måder således man kan tage højde for forskellige læringsstile hos mentee. Det er organisationen som skal facilitere, at mentorerne har og får kompetencer til at kunne udføre funktionen tilfredsstillende. Det, at der er en god læringskultur i afdelingen, er en stor betydning for mentoren, for så ved vedkommende, at når vedkommende ikke lige følges med sin mentee at så er der andre der kan hjælpe mentee og på denne måde hjælpe med og dele ansvaret for mentee's oplæring. Det, at der aktivt gøres en indsats i afdelingen for, at mentor / mentee funktionen fungerer betyder, at der på organisatorisk plan er afsat ressourcer til at give mentorerne tid til at kunne udføre sin funktion. Dog skal afdelingen have for øje, at der er balance imellem antal af mentorer og mentee, således at mentorerne ikke føler at de bliver overbebyrdede og sikre at de kan overskue opgaven. Så organisationen skal løbende være opmærksom på mentorernes arbejdsbyrde og dermed forsøge at sikre, at der ikke ansættes for mange nye på samme tid men at ansættelserne sker mere flydende. Mentorerne skal den første måned, dog med stigende grader af overgivelse af funktioner til mentee, være planlagt til at kunne følges med mentee og arbejdsopgaverne skal være afstemt således, at mentoren har tid til at kunne reflektere med mentee, da denne refleksion er vigtig for mentee's tilegnelse af kompetencer og færdigheder. Mentoren skal være indstillet på, at følges med mentee længere end en måned hvis der er behov for dette og individuelle behov skal tilgodeses. Nogle af mentorerne trækker på egne erfaringer fra egne introduktionsforløb i vedkommendes oplæring af en mentee, så har en mentor selv haft en positiv oplevelse med et introduktionsforløb, så vil vedkommende give disse erfaringer videre til vedkommendes mentee og dermed sikre den fortsatte gode læringskultur i afdelingen. Mentorerne har behov for at kunne sparre med ligesindede, udveksle erfaringer og få styrket egne kompetencer i det at oplære og vejlede. Denne sparring kan både være med ligesindede mentorer i egen afdeling eller tværkollegialt, og denne sparring vil styrke fællesskabet i afdelingen og afdelingens praksisfællesskab i forhold til at oplære og modtage en mentee.

Mentee

Mentee i afdelingen skal være sig bevidst om ved indgåelsen i et mentor/mentee-samarbejde, at dette kræver en indsats og et arbejde fra vedkommende selv. Det kræver,

at den enkelte mentee ved potentialesamtalen, fremlægger overfor dennes mentor, hvilke kompetencer og viden vedkommende har. Mentee skal have et ønske om at tilegne sig den nødvendige viden, for at vedkommende kan fungere som et fuldgældigt medlem af afdelingens arbejdsfællesskab. Mentee skal også ved denne samtale komme med udsagn omkring egen læring, hvordan vedkommende lærer bedst og hvad der skal til for at målene for læring nås. Disse udtalelser skal bruges for at individualisere oplæringsprogrammet til den enkelte mentee. Det er vigtigt at der under potentialesamtalen bliver pointeret, at når den tætte måned hvor mentoren og mentee går meget sammen er slut, så har mentee stadig brug for at kunne få råd og vejledning, her er det vigtigt at mentee henvender sig og beder om sparring fra de øvrige medlemmer af praksisfællesskabet. Ligesom mentorerne har brug for at reflektere med ligesindede, kan dette også være et behov for en mentee. På denne måde så lærer mentee flere at kende i fællesskabet og hermed formentlig integreres hurtigere i afdelingens praksisfællesskab.

I afdelingen skal mentee ved indgåelse i et mentor-/mentee-forløb have muligheden for at kunne observere den erfarne sygeplejerske. Via denne observation og gradvise deltagelse i plejen, samt med refleksion vil mentee gradvis udvikle egne kompetencer så vedkommende kan blive et fuldt gyldigt medlem af afdelingens praksisfællesskab. Mentee har brug for faglig viden for at kunne udvikle kompetencer i forhold til afdelingens mere specifikke sygepleje. Det er organisationen som skal sikre at denne viden faciliteres til mentee. Mentee har dog behov for at kunne koble denne teoretiske viden op på egen praksis. Så derfor har mentee brug for at teoretisk viden kobles på praksis løbende under oplæringsperioden og ikke som nuværende praksis hvor det hele planlægges i starten af forløbet. Mentee skal kunne reflektere over de erfaringer denne gør sig ved at inddrage teorien. Evnen til at kunne skabe sammenhængen mellem erfaringerne og teorien, er en forudsætning for at kunne fungere professionelt.

Diskussion & analytiske findings

Med baggrund i ovenstående konklusioner så har vi som uddannelsesansvarlige et stort og vigtigt arbejde ved opstart af mentor/mentee-funktionen når en nyansat skal introduceres til klinisk praksis og integreres i afdelingens praksisfællesskab. Vi har del i et ansvar for, at mentor er klædt nok og korrekt på til opgaven så vedkommende selv føler at de har kompetencer til at kunne bestride funktionen. Man kan så diskutere hvilke kompetencer er det så, at mentorerne skal have, for at føle at de er klædt godt nok på. Under uddannelsen

til sygeplejerske er der en vis undervisning i forhold til det at videns dele, det at oplære nyt personale – men alle mentorerne der blev interviewet, gav udtryk for at de ikke følte sig klædt godt nok på. Det er dog af afgørende vigtighed, at mentorerne bliver klædt på til at kunne individualisere forløbene for mentee. Det vil sige at de som minimum skal have viden omkring, hvordan man tilrettelægger et individuelt læringsforløb som tager udgangspunkt i de kompetencer som mentee allerede har erhvervet fra uddannelsen eller tidligere ansættelser. Det er organisationens videre opgave at få undersøgt hvad de kan tilbyde mentorerne af videreuddannelse, og hvorledes denne opgradering af viden skal finde sted. Det er også her vigtigt at have for øje den enkelte mentors pædagogiske færdigheder og individualisere undervisningstilbuddene til dem, da de også tilgår opgaven med forskellige kompetencer. Det er også vigtigt at organisationen giver ansatte i afdelingen tid til selv at blive den erfarne sygeplejerske før at man adspørger dem om den kunne varetage funktionen som mentor – dette kan dog ofte godt være problematisk, da der er et stort personale flow i afdelingen. Ligeledes så kom vi også frem til i konklusionen, at det er vigtigt at nyansættelser sker løbende således at mentorer ikke oplever at de bliver overbebyrdet i forhold til at varetage mentor / mentee-funktionen. Som mentor og erfarne sygeplejerske er der også behov for, bare en gang imellem, at kunne gå på arbejde og udføre sine arbejdsfunktioner som almindelig basissygeplejerske uden at skulle forholde sig til oplæring og uddannelse hele tiden. Mentorerne har også brug for et pusterum, hvor de kan være sig selv, uden hele tiden at skulle have rollen som rollemodel og at andre ser på dem i forhold til hvad der er rigtigt at gøre. Derfor er det vigtigt, at organisationen også har dette i mente når de planlægger et mentor/mentee-forløb, for uanset hvad så er det anstrengende at være den der hele tiden bliver kigget på, set op til. Risikoen ved ikke at give mentorer dette pusterum periodevis er, at det bliver for meget for dem og de vælger at frasige sig opgaven eller i yderste konsekvens forlade afdelingen og søge job andet steds. Der bliver også pointeret, at det er vigtigt, at mentorerne oplever at der er ressourcer i hverdagen til at kunne udføre funktionen godt nok. Hvis man som mentor har påtaget sig rollen som mentor overfor en mentee og hvis vedkommende føler, at det vedkommende kan tilbyde sin mentee, ikke er godt nok i forhold til hvad hun gerne vil, så er dette en stress faktor som gør at mentor hele tiden har en følelse af utilstrækkelighed. Både i forhold til sig selv og den rolle som hun gerne vil bestride, men også i forhold til hvad hun gerne vil videregive til hendes mentee. Hvis man ikke føler at ressourcerne er der i hverdagen til at kunne udføre opgaven efter

bedste evne så kan dette også være en årsag til mistrivsel i funktionen som mentor. Yderste konsekvens af dette kan ligeledes være, at mentor frasiger sig funktionen og at en anden så bliver denne pålagt denne i stedet for. Måske en som ikke har et eget ønske om at bestride denne funktion.

Hvordan en mentee optimalt introduceres og integreres i praksisfællesskabet, er af afgørende betydning for vedkommendes tryghed og også vigtigt for afdelingen på lang sigt, da de erfaringer en mentee gør sig ligger baggrund for hvordan vedkommende selv vil fungere som mentor når vedkommende selv bliver en af de erfarne sygeplejersker. Så det er ond cirkel der startes hvis en mentor ikke kan give sin mentee den optimale oplæring samt integration i praksisfællesskabet, for den mentor som mod sin formodende vilje ikke har kundskaber eller føler vedkommende har tilstrækkelig tid til at gøre et godt arbejde bringer underforstået disse skjulte frustrationer videre til sin mentee og disse danner baggrund for vedkommendes egne handlemønstre når denne mentee står som den erfarne sygeplejerske og skal opstarte i funktionen som mentor.

Når vi har denne viden om hvor vigtigt det er, og en viden om hvor svært det er at få gjort det optimalt i vores kliniske hverdag, så er det et område der til stadighed er brug for at have fokus på. For på et eller andet plan, så har vi ikke råd til at lade være. Vi skal have kollegaer i fremtiden der vil faget og specialet. Mange af de konklusioner vi har udledt, bunder i almindelig dannelse, behandle din næste som du gerne selv vil behandles, derfor kan man under sig over hvorfor det overhovedet er et problem med optimering af mentor/ mentee funktionen og integrationen i praksisfællesskabet. Men det er det. Så alt i tale sættelse af forhold der kan gavne integrationen, er et vigtigt budskab, vi som uddannelsesansvarlige skal bringe med os i vores virke. Ligeledes så har vi en fremtidig opgave i at implementere de forslag konklusionen byder ind med, i forhold til at forbedre læringsmulighederne for mentor samt mentee i klinisk praksis.

Litteraturliste

Andreasen K, Rasmussen P, Rasmussen A, Jensen AA, Ydesen C, Ravn O (2018). *At undersøge læring*. 1. udg. 2 opl.

- Kapitel 2 – *At vælge videnskabsteoretisk ståsted* (s. 53-74)

Collins, Finn (2021) *Socialkonstruktivisme – en introduktion*. 1.udg.

- Kapitel 1 – *Socialkonstruktivismens genealogi* (s. 13-28)
- Kapitel 3 - *Virkeligheden som social konstruktion* (s. 51- 64)

Illeris K (2017). *49 tekster om læring*. 1. udg. 4 opl.

- Kapitel 10 – *Situeret læring - legitim perifer deltagelse* (s. 127-136) red. Jean Lave & Etienne Wenger
- Kapitel 12 – *En social teori om læring* (s. 140-148) red. Etienne Wenger
- Kapitel 34 – *Fem stadier af færdighedstilegnelse - fra nybegynder til ekspert* (s. 423-436) red. Hubert Dreyfus & Stuart Dreyfus

Nake, Bjørn (2015) *Interview*. 3.udg, 3 opl. (red.) Kvale & Brinkmann

- Kapitel 6. *Tematisering og design af en interviewundersøgelse* (s.151-175)
- Kapitel 7. *Udførelse af interview* (s. 177-196)
- Kapitel 10. *Transskription af interview* (s.235-247)
- Kapitel 15. *Den sociale konstruktion af validitet*, (s.313-337)

Rasmussen, Andreas. *Toårigt introforløb i Horsens: Alt er tilrettelagt efter hvor jeg er i min udvikling*. Sygeplejersken, 2020, (3) s.24-27

Schmidt, Christina Haandbæk (2020) Artikel: Socialkonstruktivisme. [Socialkonstruktivisme - Læremiddel.dk \(laeremiddel.dk\)](https://laeremiddel.dk/laeremiddel.dk)

Sygehus Lillebælt, Klinisk retningslinje, [DokID=701273](https://dokid=701273)

Vianles, James Jude (2015) British Journal of Nursing, Vol 24, No 10, *The mentor as a role model and the importance of belongingness*, s. 52-54

Wahlgren, B & Aarkrog, V, 2013, *Transfer – Kompetence i en professionel sammenhæng*. 1. Udg. 2. opl.

- Kapitel 2 – *Transfer i professionsuddannelserne* (s. 15-24)
- Kapitel 3 – *Viden og praksis* (s. 25-58)
- Kapitel 4 – *Praksisbaseret viden* (s. 59-88)

- Kapitel 6 - *Tre forhold der fremmer transfer* (s. 116-138)

Wenger Etienne (2004) *Praksisfællesskaber. Læring, mening og identitet* 1. udg. 2. opl.

Bilag

Bilag 1 - kompetenceskemaer

Modtagelse af patienter	Nybegynder	Avanceret nybegynder	Kompetent	Kyndig	Ekspert
Sygdomslære	Introduceres for modtagelses-tjekliste Modtagelse af patienter under vejledning Øver sig i at modtage Viden om apoplexi-cerebri Viden om apoplexi-pakke: -SSS/DAP-journal -telemtri-blæreskanning dysfagiscreening Vejledning i ernærings-og tryksårs-screeninger Viden om Indlæggelse i Cosmic og Cetrea Vejledning i dokumentation/ tabeller Viden om TOKS og reaktion på afvigelser Viden om udskrivelser Introduceres til pleje-forløbsplaner og Udskrivelser-rapporter	Selvstændigt modtage en enkelt patient og reflektere over det samlede apoplexi-forløb Øver og træner sig i at modtage Være i stand til at reagere på forværring af apoplexi Kan selvstændigt varetage -SSS -påsatte telemetri -blæreskanning -dysfagi-screening Kan selvstændigt ernærings-og tryksårs-screene Kan selvstændigt Indlægge i Cosmic og Cetrea Kan selvstændigt dokumentere og føre i tabeller Udførelse af plejeforløbs-planer og udskrivelser-rapporter Kan selvstændigt TOKS og reagere på afvigelser	Rutineret i at modtage apoplexi-patienter Kan koordinere og vejlede samt oplære kolleger i modtagerfunktion Bevidst viden Kan bevare overblikket og udstråle ro Kan systematisk og rutineret sætte handlingerne i gang Kan prioritere Er rollemodel Er rutineret i at indlægge apoplexi-patient i cosmic og cetrea Er rutineret i at planlægge udskrivelser og have overblikket over udskrivelser Kan uddelegere Kan selvstændigt handle akut og eksempelvis forslå MAT-team	Værdig-orienteret Regel-orienteret Undervise og oplære kolleger i modtagelse af apoplexi-patienter Kan varetage komplekse apoplexi-patienter Er rutineret handler ubevidst Kan varetage komplekse udskrivelser Er fleksibel Tager ansvar Er kritisk og kan korrigere Kan gøre noget andet end planlagt Intuition Tavs viden	Udtænke nye muligheder i organisering af modtagelse af patienter Tavs viden Kreativ Intuition Specialist Opsøger ny viden Specialisere sig Initiativtager til forbedring af klinisk praksis Opsøger ny viden og implementerer det i afsnittet Udvikle nye tiltag Specialist Inden for dokumentation Specialist inden for udskrivelser Udtænke nye muligheder i samråd med andre afsnit eller kommune Har et særlig ansvar i at vejlede kolleger

Medicin	Viden om medicin og gængse præparater i afdelingen	Kan selvstændigt Varetage gængse præparater i afdelingen	Kan håndtere medicin og forholde sig kritisk	Kan håndtere medicin og forholde sig kritisk	Kan håndtere medicin og forholde sig kritisk

Bilag 2 – Interviewguides.

Interviewguide mentor

Forskningsspørgsmål.	Interviewspørgsmål.
Mentorens holdning til mentorfunktionen - samt holdninger til aspekter ved mentorfunktionen.	Hvordan opfatter du mentorfunktionen? Hvordan blev du tildelt mentorfunktionen? Har du nogen pædagogiske kvalifikationer udover det at være basis sygeplejerske? - og hvis vedkommende har, har dette så gjort en forskel i det at arbejde som mentor for en mentee? Hvordan kommunikerer du med din mentee? Hvad betyder sproget / kommunikationen mellem mentor / mentee for dig?
Fordele og ulemper ved mentorfunktionen.	Hvad ser du som det positive ved mentorfunktionen? Hvad fungerer ifølge dig allerbedst når du er mentor for en mentee? Hvad ser du som der kan være af ulemper ved mentorfunktionen? Hvad er det du har sværest ved når du fungerer som mentor for en mentee? Kom gerne med egne beskrivelser fra et af de mentorforløb hvor du har fungeret som mentor – kan både være situationer hvor det fungerede godt eller hvor der var problemer.
Mentorfunktionens betydning for integration i arbejdsfællesskabet.	Det at fungerer som en mentor for mentee har du haft en betydning for vedkommendes integration i arbejdsfællesskabet?

	Har samarbejde / kendskab til hinanden en betydning for integrationen i praksisfællesskabet? - og uddyb gerne med situationer fra klinisk praksis hvor det enten har fremmet eller hæmmet integrationen i arbejdsfællesskabet Hvad betyder mentorfunktionen i forhold til arbejdsfællesskabet for dig? Hvordan ser du betydningen af det samarbejde der udvikles mellem mentor / mentee? Hvordan ser du generelt kulturen i afdelingen i forhold til vidensdeling? Og har denne kultur med vidensdeling betydning for integrationen i arbejdsfællesskabet? Er afdelingens pædagogiske praksisser medvirkende ifølge dig til at skabe kulturen i afdelingen?
Mentorens funktions samt ansvarsområde.	Det at være mentor hvad betyder det for dig i forhold til dit ansvarsområde? Hvad ser du som mentor der er dit ansvar og hvad er menteens ansvar? Det at være ansvarlig for en mentee hvad er dine tanker omkring det? - er det noget du tænker meget over eller er det ikke så betydningsfuldt? Hvordan påvirker det dig hvis det gør at have dette ansvar overfor en mentee? Føler du dig godt nok rustet til at påtage dig dette ansvar og hvis ikke hvad tænker

	du at du har brug for, for at føle dig godt tilpas med at påtage dette ansvar?
Organisationens betydning for mentorfunktionen.	Hvordan har organisationen støttet dig i din funktion som mentor? Har du fået tilstrækkelig støtte til at påtage dig denne opgave? Føler du at der er respekt i organisationen for din funktion som mentor? Giver organisationen dig optimale rammer for at du kan fungere i mentorfunktionen? Er du bekendt med afdelingens kliniske retningslinje der beskriver mentorfunktionen og bruger du den i dit daglige virke som mentor? Det at organisationen har udarbejdet sådan en retningslinje er dette af betydning for dig? Hvordan lever organisationen op til den målsætning som de beskriver de ønsker at en mentor skal udføre og støtter de op om at det er praktisk muligt?
Forbedringspunkter for mentorfunktionen.	Har snakken om mentorfunktionen og dit virke som mentor affødt nogle forslag som du ser, kan forbedre din funktion som mentor? - dette kan både være for dig personligt, eller for samarbejdet mellem mentor / mentee, eller mentee. Ligeledes om der kunne være nogle redskaber eller lignende i klinisk praksis der kunne hjælpe dig med at understøtte dig i din funktion som mentor?

Interviewguide mentee

Forskningsspørgsmål.	Interviewspørgsmål.
Mentorfunktions betydning for ansættelsen.	Var du bevidst om tilbuddet omkring mentorfunktion blev tilbudt ved ansættelse i afdelingen, og havde det en betydning for at du valgte lige nøjagtig ansættelse der? Vidste du hvad en mentor funktion er inden du blev ansat i den stilling du er i nu? Har du fra tidligere erfaringer med at samarbejde med en mentor?
Mentorfunktionens betydning for mentee - samt holdninger til aspekter ved mentor / mentee funktionen.	Hvad betyder det at der er en mentorfunktion for dig? Føler du dig tilpas i menteerollen? Hvad ser du som mentorens funktion i forhold til dig – er der noget du ser vedkommende skal være særlig ansvarlig for? Hvordan ser du kommunikationen / sproget mellem dig som mentee og din mentor? Har kommunikationen / sproget nogen betydning for jeres samarbejde? Hvad har betydning for dig i forhold til det samspil der sker mellem dig som mentee og din mentor? Hvordan interagerer du med din mentor?
Fordele og ulemper ved mentorfunktionen.	Hvad ser du som det positive ved mentorfunktionen når du indtræder i dette samarbejde? Hvad fungerer ifølge dig allerbedst som mentee i et mentorforløb? Hvad ser du som der kan være af ulemper ved mentorfunktionen for en mentee?

	Hvad er det du har sværest ved når du befinder dig i rollen som mentee i samarbejdet med din mentor? Kom gerne med egne beskrivelser både gode eller negative fra din hverdag hvor du har indgået i samarbejdet med din mentor?
Betydning af mentorfunktionen i forhold til kompetenceudvikling.	Det at indgå i en mentor funktion har det haft nogen betydning for din kompetenceudvikling og beskriv gerne hvordan? Føler du at samarbejdet med mentor gør at du får lov at bruge dine eksisterende kompetencer og bygge videre på dem? Hvordan har du det med de mål afdelingen har af forventninger til dine kompetencer i løbet af menteeforløbet? Vil det at indgå i et mentorforløb være mere udviklende for dine kompetencer end hvis du ikke var tilknyttet en fast mentor?
Mentees ansvarsområde	Hvad ser du som dit ansvarsområde når du indtræder i et mentor mentee samarbejde? Føler du selv at du kan honorere de forventninger du stiller til dig selv? Hvad vil det gøre ved dig hvis du ikke føler du slår til i sådan et samarbejde?
Mentorfunktionens betydning for mentees integration i arbejdsfællesskabet	Har det at indtræde i et mentorforløb hjulpet dig til at blive integreret i arbejdsfællesskabet? Har mentorforløbet ifølge dig nogle negative konsekvenser for det at blive integreret i arbejdsfællesskabet?

	Hvad er din oplevelse af tilhørsforhold i arbejdsfællesskabet nu og har der været positive oplevelser eller negative oplevelser undervejs? - gerne beskriv situationer fra klinisk praksis. Hvordan ser du kulturen i afdelingen for vidensdeling? Og ser du denne kultur i den måde mentor / mentee funktionen er ifølge dig? Synes du at afdelingens pædagogiske praksisser er med til at skabe kulturen i afdelingen, og har dette nogen betydning for din integration i arbejdsfællesskabet?
Organisationens betydning for mentee.	Hvordan ser du at organisationen har støttet op og givet dig rum til at være mentee i afdelingen? Føler du at organisationen har givet dig den optimale støtte eller er der noget du føler der kunne være taget bedre højde for? Blev du introduceret til afdelingens kliniske retningslinje ved begyndelsen af mentor / mentee forløbet? Hvad er din fornemmelse i forhold til om denne fungerer?
Forbedringspunkter som vil gavne mentee	Har snakken om mentor / mentee funktionen og din stilling som mentee affødt nogle forslag som du ser, kan forbedre din position som mentee i afdelingen? - dette kan både være for dig personligt, eller for samarbejdet mellem mentor / mentee, eller mentor.

	Ligeledes om der kunne være nogle redskaber eller lignende i klinisk praksis der kunne hjælpe dig med at understøtte dig i din kompetenceudvikling og integration i arbejdsfællesskabet som mentee?
--	--

Bilag 3

Transskriberede interviews med mentorer. Interview 1 - 4

Interview 1

Det her drejer sig omkring mentor / mentee funktionen som I arbejder med her på neurologisk afdeling. Det omhandler dine holdninger til mentor funktionen og selve aspekterne omkring mentor funktionen

Når jeg siger mentorfunktionen hvordan opfatter du den så?

Mentor??

Ja mentor funktionen!

Jamen det er jo en, altså for mig er det jo vejleder der bare..... pause... en vejleder der hjælper en med at komme i gang... og ... altså en der er på sidelinjen i forhold til nu når man er ny på en afdeling sådan så man kan henvende sig og spørge de spørgsmål man sådan nu mangler som man ... altså...så har man en til at spørge til råd og få hjælp.

Mentorfunktionen er det en du har valgt eller er det en du er blevet tildelt?

Jeg har blevet tildelt, men....

Hvordan?

Æh... mmm.. Jeg er blevet spurgt om jeg kunne tænke mig at være mentor.... æh.. Til de nye på afdelingen. Og det synes jeg da det var fint. Så det ville jeg da gerne tage del i. Så...

Hvor længe har du selv været her?

Jeg har været her i 4 år nu!

Og har du nogen specielle, hvad hedder det.. Pædagogiske funktioner eller???

Nej det har jeg ikke, ud fra det man har haft i undervisningen og skole og det jeg har med i bagagen. Men sådan mentor kursuser eller sådan noget har jeg intet kendskab til.

Har du tidligere arbejdet som mentor?

Det hele er nyt for mig. Det hele er nyt.

Når du så arbejder med din mentee, i forhold til kommunikation med din mentee.. Hvordan kommunikerer du med hende? Er der noget specielt du tager højde for?

Jeg vil ikke sige der er noget specielt jeg egentlig tager højde for, men det der også er vigtigt for mig til at starte med da jeg var mentor foren af vores nye kollegaer, der var det jo egentlig og lave den der forvent afstemt – hvad forventer hun og hvad hun tænker. Så det var sådan en tovejskommunikation i stedet for at jeg lagde en dagsorden. Sådan så at jeg også hørte hvad hun havde i tanker og hvad hun havde af planer, eller hvad hun havde af interesse som hun gerne ville have i hænderne.

Så når du siger det her, så lægger du en stor vægt på sproget i det. Og i kommunikationen

Ja det gør jeg. Fordi jeg vil jo også gerne vide hvor min mentee er, og hvad hun også vægter i forhold til.... hvad der er vigtigt for hende. Så der var også sådan da lidt usikkerhed i om jeg gjorde det rigtige og sådan. Men igen jeg synes da få fortalt højt om tingene sammen med min mentee, og sige jamen ... det kan godt være jeg ikke kan hjælpe med det spørgsmål du har til mig, men vi skal da nok finde ud af det sådan så at vi faktisk.... sådan en åben kommunikation.

Er det en ligeværdig kommunikation?

Ja. Det er det faktisk. For det er jo min kollega. Og respekten i det, det skal være gensidigt. Jeg skulle ikke fremstå som en ... nu skal jeg lære dig på den her afdeling, så jeg vil jo tage hende med under mine vinger og så sige at jamen jeg har også være ny, så du skal jo lære det jeg også har været igennem så det...

Når du så har denne her kommunikation hvor du kan se at der er et eller andet der glipper.

Ja

Giver du hende så rum?

Ja det gør jeg, men jeg siger også til hende tal højt. Hvis der er noget jeg siger der slet ikke giver dig mening, så sig det som det er. For så ved jeg også ... Jeg spørger jo selvfølgelig to gange eller gentagne om hun egentlig forstod hvad jeg sagde, sådan så der ikke er misforståelser. Eller jeg

passer på, at der ikke er misforståelser eller hun ikke tænker okay så er det er det en påduttelse... eller et eller andet så....

Så den her måde det foregår med mentorfunktionen her, ser du det som positivt?

Ja... Ja det gør jeg... Det gør jeg faktisk. Fordi et er at det i sin tid da jeg startede, det var noget jeg ønskede jeg havde, faktisk. Den person man kan gå hen og henvende til, den man kan følges med, så det ikke er 10 andre man skal have fat i. At der er en som man kan gå hen og så sige ja men hvor kan man samle op fra i går. Hvis der er et eller andet jeg lige havde problemer med, at der er den her person som kender til det jeg sådan har brug for hjælp til, i stedet for at trække i alle mulige andre. Så det synes jeg faktisk er rigtig fedt.

Nu kender jeg jo ikke så meget til hvordan det fungerer hernede i forhold til hvordan I bliver introduceret og den måde jeres introduktion forløber - det kender jeg ikke så meget til...

Men i den her mentor funktion, hvad fungerer aller aller bedst for dig?

Hvordan skal det forstås?

Altså.. I forhold til... mmm...

Det er det praktiske der er det aller vigtigste for mig.. Når jeg har min mentee med er det det praktiske der er det vigtigste for mig... sådan så hun også kan se... specialetog altså komme rundt og være med til rutinen – hvordan gør vi tingene og hvordan er rytmen her og ... også at lære hende og ja men det er min måde at gøre det på - men du skal da nok også lære og udvikle din egen måde at gøre tingene på. Så det er det praktiske sådan så man kommer ud og får tingene i hænderne - det er faktisk det der er det vigtige.

Er der nogen ulemper ved den her mentorfunktion?

Ja..... både og..... pause.. For igen Hvordan har mentee selv. Også bare den... når jeg siger det er vigtigt, at få forvent afstemt. Jamen der kan også komme noget usikkerhed i at, de ikke har den der troen i at de godt kan.... og så skal man også lige være den der til at skubbe dem i gang men også opmuntres ... du kan godt..

For det kan være svært i mentorfunktionen?

Ja det kan være svært for hvordan skal mentee forstå hvad jeg mener uden at...

Har du været ude i sådanne situationer hvor det har været sådan lidt svært?

Ja... hvor gerne ...

Du må meget gerne komme med et praksiseksempel!

Der har jo været den her mentee jeg har været tildelt, og hun har været en der virkelig bare kørte på 5 gear, hvis jeg kan sige det sådan. Hun ville jo det hele på en gang. Der havde jeg lidt svært i starten lige at bremse hende op og sige til hende at det er ok, at du ikke kan det hele – du skal nok det, men for hende så så hun sig selv som jeg vil jo gerne være hvor du er – og hvor jeg skulle sige til hende jeg har jo været i det her i flere år.. Du er lige startet. Så hvordan jeg lige får det sagt uden at hun egentlig skal tage det personligt... åh.... altså at formulere det, det er det der egentlig lidt har været lidt ulempen og ja så sige det er jo ikke fordi jeg standser dig, jeg vil bare forberede dig på

Har du sparret med nogen omkring denne situation?

Ja... jeg har været heldig at en anden mentor som også var påsat den samme mentee. Så der kunne jeg egentlig tale med anden kollega omkring hvordan hun oplevede det og hvad gør vi bedst ... og sådan at vi egentlig tildeler opgaven, hvis hun nu var i en dagvagt at jeg så siger eventuelt lige arbejde med det her... det har været lidt et problem i aftenvagten... sådan så vi faktisk fik hende i mål.

I gik ikke længere op i organisationen, i forhold til at... æh.. Jeres souschef eller leder eller jeres introduktionssygeplejerske???

Nej... Nej For det er jo også der igen Jeg vil jo heller ikke få mentee til at tænke, jamen du gør noget forkert. Det er jo også med at være varsom med ikke at træde en over tæerne også hun tænker er jeg ikke god nok... Det synes jeg... Hune r jo vores kollega stadigvæk selvom hun er ny. Men.. men at det blev imellem os, at sådan hun var en del af kulturen.. Det skulle man også have med..

Når du siger en del af dine kollegaer... så tænker jeg også hvad er din funktion for at hjælpe mentee med at blive integreret i praksisfællesskabet?

Er mentor funktionen gavnlig for det?

Ja... men... det kommer også an på personerne selv. Ens egen personlighed. Hvor meget social man egentlig er ... jeg gør jo mit bedste på at også at sige... nu skal vi ind og spise og nu skal de andre samle sig... og så få hende med i selve selskabet og fællesskabet så hun ikke føler sig uden for, fordi man er ny og nogen der ikke henvender sig ... så..

Men som dig som mentor for mentee så har du et dybere kendskab... det der store kendskab du har vil det hjælpe mentee i integrationen i praksisfællesskabet.... at du måske kan hjælpe hende over nogle hurdler?

Ja... men det kommer også an på hvordan hun selv tager det med egentlig.... så jo... jeg kan jo egentlig opmuntre og hjælpe hende på den vej, men igen hvordan tager hun det... og også udvikler sig sådan...

Har du haft nogle oplevelser hvor det ikke har fungeret?

Nej... Det her er jo første gang så... Og så er jeg jo også glad for at vi nu har været til det her kursus så man har nogle redskaber og nogle ting man sådan lige kan bruge..

Hvad er det for et kursus du nævner?

Mentor kursus / undervisning.

Og der føler du, at du fik dig nogle redskaber med som kan hjælpe dig undervejs?

Amen der var der flere der var til stede som også var mentorer, sådan så man kunne få lov til at tale i åbent rum omkring... hvad oplevede de der var svært.. Hvad gjorde de... og sådan at man egentlig fik talt om det, og så har man så lidt med i bagagen som man har in mente hvis jeg nu skulle stå med det.... også bare det i forhold til organisationen og, hvordan man får tildelt, og hvem jeg skal henvende mig til ... så man ikke står alene med det hele. Så jeg synes da godt at der var nogle gode fif... som....

Så læringskulturen i afdelingen, hvordan vil du beskrive den?

Pause...

For mig som det du beskriver nu her, så er det en læringskultur hvor i sparrer.

Ja.. Jeg synes faktisk det er en rigtig god læringskultur... altså vi er ... jeg ved ikke hvordan du forventer jeg skal beskrive det... men vi er egentlig rimelig gode til, at få de nye med ... for nu har de jo det program de får tildelt ved deres intro ... så har de xxxxxx (*Introduktionssygeplejerske*) på sidelinjen så der synes jeg... at vi jo er meget åben i forhold til at få dem med og....

Og det er en generel holdning i afdelingen?

Ja det er faktisk en generel holdning, så ja hvis det ikke er mig hun kan komme til, så ved jeg en af mine andre kollegaer har tiden til at tage hende med. Så jeg synes egentlig det er en ret god læring...

Når du nu beskriver det her, vil du så også vurdere, at den her gode læringskultur er en god del i at få mentee ind i praksisfællesskabet?

Ja... Det er det... Det er det.. For det er.. Så er det jo også bare en hvis jeg nu var en af de nye, så ville jeg jo også sige... men det her sted er et der vil mig, det er et sted der faktisk har tid til mig... og kan rumme mig i forhold til mine spørgsmål og mine frustrationer... det har vi jo alle haft som nye... og det er jo også bare det der gør at man kan se sig selv.. Okay måske et sted jeg egentlig gerne vil være. Jeg har jo været her i fire år i år og det er en af grundene til at jeg er her, at der er nogen der har kunne rumme mig og mine frustrationer og spørgsmål. Det er en rigtig god kultur.

Så der er en god pædagogisk praksis her?

Ja det er der. Så derfor har jeg også været heri fire år.. Og dejlige kollegaer og en god afdeling. Og specialet selvfølgelig, som er meget spændende...

Nu kunne jeg godt tænke mig at springe lidt over til et andet emne.. I forhold til mentorfunktionen.**Dit ansvar, din forståelse for dit ansvar i forhold til mentorfunktionen. Når jeg siger ansvar hvad tænker du så? Hvad tænker du så som mentor? Hvad har du ansvar for?**

Om at få eller... give mentee en god oplæring som muligt. Sådan så at de egentlig kan finde ud af hvad er specialet, hvad er det for en afdeling.. Og også jamen at i forhold til kollegaerne hvem man sådan kan henvende sig til. Det er mit ansvar at mentee får en fod ind, så de ved hvordan de skal tilgå eller have tilgang til afdelingen.

Hvad tænker du så er mentee ansvar i det her?

Menteens ansvar... det er jo svært at svare på... der vil jeg jo sige at man vil det selv.. Og man har det der engagement til at man faktisk tager det til sig... det man får lært eller de introer man har.. Så man har jo også selv et ansvar, at man faktisk også er pligtholdig For et er at jeg har tiden til at følges med den her person og kan lære ABC... men hvis mentee ikke rigtig er engageret til ... så er det jo også svært....

Har du oplevet det?

Nej. Det har jeg ikke oplevet.

Så du mener at du egentlig synes mentee lever op til de definitioner du har på deres ansvarsområde?

Ja.. Ja....

Sådan skal det jo også gerne være!

Jeg har jo som sagt min mentee har jo været fuldt engageret... at hun faktisk allerede under 3 måneder har opført sig som en der har været der et år. For hun virkelig bare ville det så meget på så kort tid.

Men det her ansvar ... du har jo også et ansvar for vedkommende der er under dine vinger..**Påvirker det på nogen måde dig personligt at have dette ansvar?**

Nej....nej, for som sagt så er det jo stadig nyt for mig... men altså... der er jo nogle gange hvor man sådan personligt så vil man jo have de der frustrationer i forhold til, det jeg nævnte det med at min mentee bare kørte på fuld fart.... hvor jeg tænkte er der noget jeg ikke har klart sagt højt til hende eller kommunikeret god med hende sådan så hun forstod, at der er tid til at kunne komme igennem ... nogle gange vender man det også indad... kunne jeg have sagt det bedre og ...

Så det er ikke noget du tager med hjem?

Nej det er ikke noget jeg tager med hjem. Det får jeg sagt højt til min mentee. Og siger hvad kan jeg gøre bedre i morgen. For eksempel.

Den her introduktion til mentorfunktionen, har det givet dig følelsen af at være klar og fuldstændigt klædt på til at påtage dig det ansvar?

Ja... også for nu har vi nogle steps vi kan køre i forhold til at de får et program tildelt. Er det ikke 12 uger xxxxxx ... Sådan at vi også fulgt op på hvor langt er vi henne, så den en guide / en vejviser...

Er det dit ansvar hele tiden at følge op på det?

Nej.. Det er vores begges ansvar. Så mentee har også et ansvar at vi også får de punkter nået .. og hun skal jo også sige højt hvis der er nogle andre ting som hun også har i mente... så det er et team

Pause....

Jeg tænker nu springer vi lidt over til organisationen... I forhold til det her..**Hvad har organisationen gjort foruden det med at lave den undervisningsseance for at støtte dig i din funktion som mentor?****Hvis de overhovedet har gjort noget?**

Altså nu når vi sådan er kommet rigtigt godt ind i at have den her undervisning, så ... det er jo en ting der faktisk er rigtig godt så at vi kan, komme til de her undervisninger og lære hvad vi kan gøre.. tage med os bagefter for at forbedre os mentorer.. Også for at vi kan forbedre vores læring til mentee. Så det synes jeg jo egentlig er det nye..

Føler du at organisationen støtter dig som mentor? Altså giver dig tid nok til at varetage den funktion som du egentlig har lyst til at yde dit aller aller bedste over for?

Det skal jeg lige have igen...

Altså i forhold til, er der tid nok i hverdagen til at du føler organisationen giver dig rum og rammer til det?

Ja... ja... f.eks vi har jo de her 2 funktioner koordinatorfunktionen og trombolysefunktionen..og hvis der er jeg ved at jeg har en mentee eller en studerende med for den sags skyld, så jamen så bliver der egentlig taget hånd om, at jeg tiden til at følges med dem, så skal jeg eventuelt ikke have en koordinator eller trombolyse som jeg skal rende ned til og efterlade patienter eller min

Men sker det nogle gange, at der gå lidt kål på denne mentorfunktion?

Det kan sagtens ske...for hvis der er en anden en der egentlig kan varetage de her funktioner... er de syge eller så men der bliver jo alligevel taget hånd om at det er en af mine andre kollegaer jeg kan få mentee til at gå med, så det bliver fulgt på den måde... at de ikke står på egen hånd.

Jeg ved fra xxxxxxx at jeres afdeling har en klinisk retningslinje omkring mentor / mentee funktionen. Er du bekendt med den?

Ja... men det er ikke en jeg lige har haft tiden til at ...

Så du ved ikke om det afdelingen egentlig på skrift gerne ser mentor / mentee funktionen ... om det egentlig er noget de lever op til ?

Nej... nej... det skal jeg nok få kigget på.... "griner"...

Det har jeg ikke noget krav om at du gør.

Men det kan måske godt være med til at gøre at det givet en` blod på tanden til at sige at.. I vil gerne have det her og det kan jeg ikke se jeg får...

Ja... det giver jo rigtig god mening, fordi man skal jo også kunne levere det der er lagt op til...

Nu har vi snakket mentorfunktionen, er der noget som du ser at der kunne være et forbedringspotentiale i.. noget som du mangler, som kunne hjælpe jer undervejs...?

Så som...

Jamen... alt godt fra jorden, himlen, verden.... hm... er der noget du eksempel tænker..

Måske mere undervisning... som kunne være gavnligt... Temadage... kliniske retningslinjer... eller kompetencekort... eller alle mulige underlige....

Vi plejer jo at have det her hjerne / nerve skole... selv den gang jeg var ny...hvor man egentlig hørte om lidt af hvert i specialet, og sygdommene sådan så de nye egentlig havde mulighed for, at ... selvfølgelig har vi lidt af det, eller det sammen – men det er ikke det samme for førhen var det jo tildelt i at, vi hver tredje måned at vi kunne komme til det her skole og blive undervist af lægerne og høre ... jamen hvad er krampe og hvad er apopleksi... det synes jeg faktisk at de nye kunne nyde rigtig godt af. Nogle gange.. For et er at skal lære dem hvad er det vi gør, hvorfor vi gør det og hvad det er de her patienter kommer rind med. Men det andet er at de selv, kan have mulighed for at være med til de her undervisninger..

Så en øgning af deres generelle viden....

Ja.. Ja

Kunne være en hjælp til det..,

Ja.. Ja... Det synes jeg faktisk ..

Er der noget i forhold til dig som kunne hjælpe dig i din funktion som du måske have brug for?

Men det er jo det vi har nu her med det her mentor undervisning, altså .. da jeg blev spurgt om jeg kunne have interesse i at være mentor der tænkte jeg... Åh gud,... det ved jeg jo slet ikke hvordan jeg gør og er der noget jeg skal gøre... og hvad skal jeg kunne...

Men noget af formålet med den her Master er jo også, at vi får kigget på om der er noget / nogle ekstra tiltag vi kan sætte i værk for.. , som I føler I har brug for som kunne hjælpe jer i jeres funktion!

Noget undervisning, noget lidt mere undervisning til mentor, sådan så man føler sig lidt mere klædt på og også at man ved hvis der er noget som man sidder og virkelig bare tænker det kan jeg ikke rigtig finde ud og hvordan gør jeg det bedre... at man har nogen som måske.. At som mentor team fra..... pause...

Nu snakkede du om før eller for noget tid siden, at det der med den svære: hvordan får jeg tingene sagt...

Ja ...ja...

Kunne det være noget undervisning kommunikation... som kunne være af gavn?

Ja.. Noget kommunikation .. og sådan noget.... noget undervisning også med noget kommunikation.. Men også nogen man kan få talt med... omkring sine frustrationer...

Sådan noget containment / sparring?

Ja... også det ja.... og om det også er nogen fra andre afdelinger.. Hvad ved jeg.. Men at man egentlig ved jamen.... pause...

Så du tænker sådan egentlig lidt bredere i organisationen? I hele sygehuse, at man kunne lave nu er jeg ikke bekendt med om den her mentor / mentee funktion fungerer på andre afdelinger...

Det gør den det er tre afsnit her på Kolding Sygehus, som bruger denne funktion.

Så der er 2 andre afdelinger der benytter dette - så der kunne man måske godt på sigt hjælpe jer med noget tværorganisatorisk. I forhold til afdelingerne.

Præcist...Hvad man gør andre steder...

Udveksle erfaringer... spændende... Det var da et mega godt forslag..

Så kan man jo også høre andre ...hvad de har og stå med, for et er at stå med at min anden kollega Sunita .. hvis jeg nu taler med hende.. Men hende kender jeg jo... også privat.. Det kunne være rigtig fedt at få nogle ind put fra andre afdelinger, så ja...

Fedt.. Tak den tager vi med...

Hvis du ikke har andet du har lyst til at uddybe, så siger vi tak for hjælpen.

Velbekom...

Interview 2

Det vi starter med er lidt omkring din holdning til mentorfunktionen og de her aspekter omkring mentorfunktionen og for at få det afdækket. Når jeg siger mentorfunktioner, hvad er så din opfattelse bare sådan lige ud i luften?

Øh.... en der har erfaring, øhm lang pause, man virker jo sådan lidt som en rollemodel for det man skal lære op i og ikke at man ikke gør sig umage i hverdagen, men man føler sådan lidt ekstra pres når man har en anden, som skal læres op, de ting man går og laver, skal lige vendes om og tænke hvorfor er det lige vi gør det. For mig virker det som en rollemodel

Hvor længe har du været her i afdelingen?

Snart 5 år

Den her mentor funktion, er det noget, du har valgt eller er det noget du er blevet tildelt?

Jeg blev spurgt og om jeg gerne vil være med til det, jeg synes selv det lød spændende. Jeg sagde ja til det, men da jeg så var inde i rollen, kunne jeg godt mærke at det ikke bare var at være mentor fordi jeg havde jo ikke prøvet det før. Jeg følte et eller andet sted at jeg manglede noget...

Så du har ingen erfaring, ingen pædagogisk erfaring?

Nej, det havde jeg ikke, jeg sagde bare ja til det for at prøve det af og så fandt jeg også ud af at krævede lidt mere end bare at være mentor fordi man ikke har erfaring, man ved ikke hvordan man skal agere i rollen

Så du følte dig slet ikke klædt på til det?

For at være ærlig, nej fordi jeg netop manglede noget baggrundsviden i forhold til det og det har jeg endnu ikke fået, så jeg håber at jeg kommer til det, men nu når det er anden gang jeg er mentor, øhmm jeg føler det at anden gang, at det var meget bedre for der kunne jeg sådan jeg fik læst omkring det på nettet, hvordan man sådan skulle agere i det. Det man sådan skal passe på med, er at det jo er nye kolleger og ikke studerende man har med sig, det var der hvor jeg sådan havde lidt svært ved, hvor er vi henne, hvordan skal jeg agere i det. Jeg føler at jeg er blevet lidt bedre til det i forhold til det, men jeg mangler stadig lidt viden omkring det, hvordan jeg sådan skal agere i det.

Så den viden, du har fået, er noget du har oparbejdet selv?

Ja ud fra den første mentee, jeg havde, så havde jeg lidt med i baghoved om hvordan jeg skulle agere næste gang.

Det er jo lidt interessant, at du ikke har fået noget oplæring i det. Hvis man går tilbage til den mentee, du havde først, kan du komme med noget, som du sagde det her burde jeg ha gjort bedre, eller reflekteret over, at næste gang så skal det gøres på en anden måde?

Ja hermed at man ikke hele tiden, skal holde dem i hånd altså de skal ikke følge mig over skulderen og se hvad jeg laver, jeg kan mærke på min anden mentee, at det er bedre at lade dem selv køre med tingene og så skal de bare sige, at de skal komme hen til en og spørge og være

åben for spørgsmål og de skal føle sig tryk ved at komme hen. De første dage, er okay at de følger mig over skulderne, men jeg føler bare at man lærer bedst når man selv har tingene i hænderne

Er det noget du har snakket med mentee om?

Nej det har jeg ik, men jeg kunne mærke på dem, at de jo som sagt ikke er studerende, men de jo sygeplejersker og har nogle erfaringer, det var ikke sådan at de var tilbageholdende, men hvis jeg kunne mærke på dem at de var tilbageholdende og jeg var rej for at de pludselig skulle kaste sig ud det, så havde jeg selvfølgelig ageret anderledes, men jeg har heller ikke hørt noget fra dem og jeg har heller ikke sagt noget til dem, det er bare noget jeg sådan selv kunne mærke og det var sådan jeg blev da jeg var mentee, det var sådan det fungerede og det synes jeg var rigtig godt fordi at jeg føler at man lærer bedst når man har tingene i hænderne...

Så du har egentlig erfaring som mentee selv

Ja, præcis, jeg synes det var rart at man fik lov til at være sig selv og så kunne man bare komme hen når man havde spørgsmål, hvis der var noget man ikke kunne finde ud af. Det hjalp mig rigtig meget dengang jeg startede på afdelingen.

Nu når du kommunikerer med din mentee, er der så noget med kommunikationen, du tænker over? Altså den måde du snakker med din mentee på?

Nej altså jeg ser dem som en kollega øhh nej

Så det er fuldstændigt ligeværdigt

Det er ligeværdigt. Der er ikke noget i forhold til kommunikation, jeg har heller ikke tænkt over det. Det er jo min nye kollega, jeg skal jo gøre noget for dem og gøre noget for at beholde på på afdelingen

Så det her mentorfunktionen, det ser du som noget positivt i hverdagen?

Ja det synes jeg, nu har jeg haft to mentee og er nogle søde nogen og de har erfaring. Jeg har ikke prøvet andet, så i forhold til det er jeg faktisk tryk ved det og jeg føler at det jeg gør noget anderledes i hvert fald

Så den måde, du beskriver det på, så har du via din egen erfaring fundet ud af at det der fungerer bedst for dig som mentor, det er at lade din mentee arbejde med det selv

Ja, det synes jeg

Altså kan du se nogle ulemper i den her mentor funktion også?

Altså ulempen er som sagt, nu ved jeg ikke hvordan jeg skal agere i det, det kan være der er nogle ting, jeg går glip af, som min mentee ikke for med, men i forhold til at det er generelt min egen erfaring, jeg tager udgangspunkt i nu når jeg følger min mentee, det er det med i forhold til hvordan man skal agere i det, hvis der er nogle ting, jeg går glip af så, så er det fordi, jeg ikke har fået nogen viden eller undervisning i det og viden omkring det.

Nu når vi har de her mentor mentee forhold, hvad er sværest for dig i det?

Har du prøvet en svær situation, hvor kommunikation ikke var god eller?

Nej det har jeg ikke, men der har været perioder, hvor jeg tænkte, måske jeg skulle forklare min mentee, hvorfor vi gør tingene og hvordan de skulle gøre tingene, hvor jeg har bare været sådan nu får du lov til at komme ud at gøre det uden at have en forklaring på hvorfor vi gør de, men så i håb om at de fordi de er sygeplejersker og de godt ved hvorfor jeg gør som jeg gør, men nej jeg har ikke sådan haft en specielle situation hvor jeg tænker ... nej det har jeg ikke, i hvert fald ikke ind til nu i hvert fald, men det kan være det kommer.

Gør du dig nogle tanker i forhold til at når du er mentor og trække den her mentee ind i det her arbejdsfællesskab, praksisfællesskabet?

Og hvad tror du generelt mentorfunktion betyder for mentee i det her med at være en del af jeres afdeling

Jeg skal lige ha` spørgsmålet igen

Din rolle som mentor at få mentee ind i praksisfællesskabet, har du en speciel rolle i forhold til det?

Altså jeg føler at ansvaret er hos mig, det er mig der lærer dem op, der er et stort pres i forhold til at få dem lært op, så de kan fungere end de så endelig ikke har nogle mentorer, men selvfølgelig kan de komme og spørge

På et eller andet tidspunkt bliver de sluppet fri jo

Ja det gør de, så på en måde føler jeg bare at det er et stort ansvar at skulle lære dem op og skal kunne komme omkring det hele

Nu når du går jo så meget med din mentee, så har i jo et større kendskab til hinanden end de andre kolleger, det du har det her større kendskab til mentee, betyder det at du så bedre kan hjælpe dem ind i fællesskabet hvis der nu er noget som kan være svært for dem i samarbejde med andre kolleger eller

Ja det synes jeg for vi går sammen og jeg et helt andet kendskab til dem, det er jo os der skal tage dem med i fællesskabet

Har du haft nogle eksempler hvor det der kendskab, det der dybere kendskab har hjulpet dem

Nej det har jeg ik, jeg tror også bare, det er ikke kun os mentorer, men generelt er vores afdeling bare gode til at tage os godt af de nye så de føler sig velkomne

Så der er en go læringskultur her

Ja det er der ja, så det er ik kun os

Så den læringskultur definerer også lidt afdelingen

Det gør det ja, og det er det vi er lidt stolte af her i afdelingen at der altid er plads til nye og der ikke findes dumme spørgsmål. Det er lige så meget mine andre kolleger, der er involveret i dette så

Så alle andre er lige så gode til at videns dele?

Ja det synes jeg, der er gode til at tage dem med i fællesskabet så de føler sig en del af afdelingen

Det er jo fantastisk, men nu når du så fungerer som mentor, vi har være inde at berøre det med at tage ansvar... som mentor, når jeg siger ansvar, hvad betyder det så for dig i forhold til mentee? Hvad er dit ansvar i forhold til mentee, jeg ved du har sagt at du skal videregive din viden, men har du ansvaret for andet?

Ja i forhold til vores speciale jo, hvis nu de ik har arbejdet med det, hvis det er helt ny så det det grundlæggende, vi skal arbejde med så i forhold til hvordan de skal agere i afdelingen og hvilke patienter vi har, patientgrupper og behandlingens niveau

Hvis nu for eksempel, tankespind har en mentee som så måske træder lidt ved siden af, hvad er så dit ansvar, hvis en gør noget, siger et eller andet som er upassende

Ja, så skal man jo snakke om det og få det sagt højt så, de er opmærksomme på det næste gang

Men du er bekendt med dit ansvarsområde?

Ja

Men hvad tænker du så som mentees ansvar i denne her mentor og mentee funktionen?

Jeg føler at de har lige så meget ansvar, de skal ku` være åben og de skal ku` føle sig en del af det, de har lige så stort ansvar som vi mentorer, at de vil os og at de føler at hvis der er noget, så skal de bare komme hen til os og sige det, det kan være de føler de ikke har fået en ordentlig oplæring eller noget men jeg føler at de har lige så meget ansvar som vi mentorer

Så det påvirker dig ik at have det her ansvar på nogen måder?

Det har det ikke gjort indtil nu fordi at vi netop ik har haft nogle ubehagelige situationer, jeg har i hvert fald ikke hørt det, men hvis det skulle være, så er jeg også åben overfor det, så er det der, man skal tage det til sig og prøve og ændre på tingene, jeg vil ikke have noget imod det hvis de kom hen til mig og sagde "ved du hvad jeg synes ikke det var godt nok"

Så du er åben for konstruktiv kritik

Det er jeg, det skal man også være

Hvad så i forhold til organisationen? Støtter den dig godt nok op til at du kan udøve det du egentlig gerne vil som mentor? Du må gerne være kritisk

Ja....det er jo noget helt nyt, jeg har jo ikke prøvet det andet, så jeg ved det ik.

Føler du får tid nok til at være den gode mentor?

Det synes jeg ik fordi der er tit travl på afdelingen og det er også det der gør at man måske føler sig lidt presset og at de kommer hurtigt ud at stå på egne ben fordi man ikke har tid til at følges med hende, jeg kunne mærke at i går der havde vi helt vild travlt og eg havde fulgtes med min mentee to dage i træk og jeg kunne mærke at hun havde nogle spørgsmål pga alt det travlhed, ikke fordi man gør det bevidst, men ubevidst så kommer de til at sidde med det selv. Du prøver at besvare spørgsmålene og prøver at være der men jeg følte bare ikke det var godt nok.

Nej

Det er presset der ...

Men hvis nu du oplever det her pres gentagne gange, er det så noget du vil nævne eller gøre noget ved eller?

Ja selvfølgelig, altså hvis det skal være ordentlig oplæring, så skal det nævnes

Er du bekendt med kliniske retningslinje, afdelingen har i forholdt til mentor/mentee funktionen?

For at være ærlig, jeg har ikke haft tid til at kigge på den, jeg har bare læst overfladisk

Det er jo de overordnede ønsker og rammer, afdelingens set up omkring det her

Som sagt jeg har ikke sat mig så dybt i det, men har læst det sådan overfladisk

Så det jeg hører dig sige, det er at du faktisk godt ku` ønske lidt mere respekt omkring din funktion

Ja i forhold til den her mentor og mentee funktion

Så den her manglende tid, går ud over deres introduktionsforløb?

Ja det gør det ja, det synes jeg, man vil ikke komme omkring det hele på en uge, det vil man ikke, der vil altid komme noget nyt

Det er jo heller ikke målet

Nej lige præcis, men jeg føler også bare at når de kommer hen til en, så burde man også have tid til at tage med dem og ku` forklare tingene og det ikke bliver sådan noget overfladisk noget, man hurtigt går fra igen, men det er svært i en akut afdeling, vi gør det så godt som vi nu kan

Så nu har vi været inde omkring mange punkter i det her, jeg har også hørt dig komme med nogle forbedringsforslag, men for lige at opsummere det, så i forhold til det her mentorfunktionen der har du være inde omkring noget viden og mere tid. Har du andre ting som måske kunne hjælpe dig sådan rent tankespil kunne hjælpe dig i din funktion, hvad du ønskværdig ku` ha` brug for at gør dig bedre mentor eller for at gøre mentee en bedre mentee

Altså helt klart undervisning i forhold til det, det er jo igen viden for at kunne agere i det, en forklaring på hvordan man skal agere i rollen som mentor, så helt klar viden om mentorer kun, det føler jeg at jeg mangler og resten det skal nok komme. vi er jo voksne mennesker, jeg skal bare lige vide, hvordan jeg skal agere i det som mentor

Men ud over det, er der noget, bortset fra yderligere undervisning som ku` hjælpe dig?

Altså som sagt det er så nyt, så, nej tiden og viden, det er det jeg føler at jeg mangler og kommunikation det har ikke være noget problem

Bruger i hinanden mentorerne imellem til at spare eller kunne du overveje, at der kunne blive brug for mere af det? at spare med hinanden og udveksle erfaringer i forhold til dine kolleger som mentorer

Altså vi bruger hinanden når vi er i tvivl om tingene, det gør vi, men når man så er den eneste mentor, så er der ikke nogen man kan spare med, men når vi er i tvivl om tingene, så jo snakker vi sammen om det hvis der er udfordringer i forhold til mentee. Det har jeg oplevet første gang hvor vi har snakket om det hvordan vi skulle agere i det og hvordan vi skulle ta det op?

Interview 3

Hvor længe har du været ansat her?

7 år siden jeg blev færdig uddannet mere eller mindre, så det er min første ansættelse og eneste ansættelse indtil videre så jeg har egentlig haft med studerende at gøre både studerende og nye medarbejdere næsten siden jeg selv startede i hvert fald måske sådan et halvt år inde, så begynder man lige så stille at have folk med rundt og sådan noget

Så du har været med under den her hele opbygning af den her mentor funktion hernede?

Ja, altså jeg har prøvet at ha en og har en mentee nu, øhh, ja så vi har prøvet at starte op

Hvis vi nu prøver at starte ud fra start af, så når jeg siger mentor funktion, hvordan opfatter du så det?

Altså jeg betragter det som at man er sådan hvad kan man sige ansvarshavende for at sørge for at den nye medarbejder bliver integreret godt i afdelingen både i forhold til kulturen og i forhold til de praktiske opgaver, det instrumentelle og til de patientgrupper, vi har og som er den person som mentee kan gå til hvis der er nogle problemområder og så måske hjælper mentee med overblikket over hvor langt de er i forhold til introduktion til selve afdelingen og de ting, man skal kunne for at arbejde her

Nu har du været her i 7 år og du siger at du havde andre under oplæring før hen, hvad er forskellen for dig nu her ved at det blevet lidt mere organiseret?

Altså jeg har i hvert fald før følt at vores introduktionsprogram var meget omfattende, det var meget langt og lidt uoverskuelig i forhold til hvor der var plottet nogle uger på, hvor det var svært at overholde.....

Kan du uddybe mere, hvad der gjorde det uoverskueligt?

Ja, det var nok det der med, der var enorm mange punkter øhh og så var der sat i hvert fald før hen, så var der uger på hvornår man ligesom skulle have opnået de her kundskaber og sådan noget og det passede ikke altid ind for det er meget forskelligt, hvad man ser og hvad man oplever og hvilket tempo og sådan noget øhh så der savnede jeg at man måske kunne gå lidt mere til det og ud fra hvad man sådan grundlæggende gerne skulle vide rimeligt hurtigt og hvad man så kommer til at se sådan løbende alt efter hvilke patienter, der kommer ind ...

Så det synes du at den nye mentor funktion har forbedret?

Jeg synes i hvert fald at da jeg så kompetencestigerne, så bliver det mere overskueligt, øhh og vi altså jeg tro både for mentor og mentee at man taler lidt mere samme sprog omkring de her forskellige mål, der skal opnås og de her kompetencer, der skal tilegnes og jeg synes at før hen, da var det enormt svært ligesom at få overblik over, sådan nå hvad ved du så om nu og hvad savner du og måske har mentee også selv svært ved at se det, hvor er de henne sådan kvalifikationsmæssigt også

Så du føler nu her hvis jeg forstår dig ret at der bliver lidt mere taget hånd omkring det som mentee kommer med og indarbejdet?

Ja og det der med at vi ligesom i højere grad tager udgangspunkt i at hver har sine kompetencer når de kommer her også selvom de måske er nyuddannet alt efter hvad de har med sig fra tidligere uddannelsessteder øh at man måske tager mere udgangspunkt i det og også ligesom styrker deres følelse af at selvom de er helt nye her så har de jo stadig noget erfaring med sig, hvor før da følte man sig nok, og det kan jeg huske fra mig selv at da jeg startede da følte jeg mig enorm grøn, man kunne godt have en følelse af at man slet ikke bidragede med noget fordi man var bare helt forvirret og synes der var så mange nye ting, så det håber jeg da at den nye form her også kan gøre at de i højere grad og at mentor ligesom får øje på, hvad er det lige mentee har med sig af gode ting om der kan udnyttes i afdelingen

Har du nogle praktiske eksempler hvor du sådan har trukket mentees erfaringer med? Og hvordan gjorde du det?

Øhh, jamen altså nu min mentee, som jeg har nu, har været nu på noget uddannelse, hvor hun har været på rehabilitering før og har stiftet bekendtskab med vores patientgruppe lidt længere henne i forløbet end vi har dem her, har en enorm ro og tålmodig tilgang til patienterne og hun er enorm god til at kommunikere med dem også og det har været en kæmpe styrke fordi det faktisk ikke har været svært for hende fra starten af ligesom tale med vores patienter og varetage deres behov så det gjorde det ... det her med den tilgang, hun har til de hjerneskadede patienter, er virkelig god og har gjort det nemmere for hende at gå et skridt videre rundt om og tilegne sig de her neurologiske materialer, som kompetencer og sådan noget

Hvad gjorde du for at finde ud af hvor hendes kompetencer lå?

Jamen jeg spurgte hende hvor hun havde være henne før og vi havde jo også denne her, hvad er det nu man kalder den... potentialesamtale hvor hun jo beskrev hvor hun havde været før og hvorfor hun har valgt at arbejde her og hvad hun særligt så frem til og så kan jeg huske at hun nævnte en patientgruppe, vi ikke særlig tit ser her i Kolding, men mere i Odense og det gjorde selvfølgelig at det var lidt ærgeligt, at hun selvfølgelig ikke lige får så meget med dem at gøre, men så måtte vi jo snakke om hvad hun så måske kan glæde sig til og komme mere i kødet på, så jeg

synes det var sådan altså det var godt til potentialesamtale at hun også måske får et billede af hvem vi er og at vi som et samlede team går ind omkring og ligesom, nu var vi også to på fordi vi har meget skiftende vagter og det var enorm godt fordi at jeg ikke arbejder så meget sammen mentee det sidste stykke tid, fordi vi arbejder forskudt men at hun ved at hun altid kan komme til mig, hvis der er et eller andet og at hun har søgt nogen andre, når jeg ikke er der, så ved hun ligesom hvem hun kan søge inspiration og sparring fra

Så i og med at hun havde denne her erfaring fra neuro-rehabilitering, så lod du hende overtage nogle funktioner førend du normalt ville gøre med en mentee

Jeg var i hvert fald meget sådan tryk ved hende og hendes omgang med patienterne altså der skulle jeg ikke se hende særlig mange gange, altså aktivt ude ved patienterne, for jeg er ret rolig i forhold til at hun godt ved hvornår og hvordan hun ligesom skal være overfor patienterne

Var det en beslutning, du vendte med en anden om at nu kunne hun blive sluppen fri eller var det noget du bare selvstændig tog stilling til

Det var noget, jeg selvstændigt tog stilling til og også ligesom bakkede hende op i kan man sige ik, altså det kom meget naturligt fordi hun er så naturlig som hun selv er at det egentlig...

Så du kommunikerede på en måde at det her det har jeg set

Det kommunikerede jeg at det har du fuldstændig styr på at du nok skal komme til en der er mere erfaren hvis der er noget, der kan være svært at få kommunikeret eller en svær situation, der havde jeg fuld tillid til at, dette kunne jeg stole på at hun nok skulle komme hvis der var noget hun var i tvivl om i hvert fald

Har du nogensinde været udsat for en situation, hvor der var noget problematisk i kommunikation omkring den hårde eller svære samtale med en af dine mentee?

Øhhh, (pause), ikke lige med den her mentee, nej. Jeg har oplevet, hun er kommet til mig hvis der har været nogle situationer, hun lige har haft brug for at få vendt bagefter øhh bare lige for at få italesat måske situationer og hørt om der var noget, hun kunne have gjort anderledes, men jeg har egentlig oplevet at hun har taklet det som hun skulle altså, men det kan også være rart at få noget feedback nogle gange fordi man også kan stå i nogle svære situationer eller akutte situationer, hvor man... man har bare lige lidt brug for at få det sagt højt efterfølgende

Ja, nu har du været meget inde omkring det positive i det her mentorforløb her, men er der ikke noget negativ i det?

Altså nu har vi jo lige...vi er jo kun lige kommet i gang så vi skal også lige have det søsat fuldstændigt øhh der har måske været netop det her med at vi fulgtes ikke så meget som måske kunne have været godt, vi gjorde i starten, men det er også fordi vores arbejdsplaner ikke passede særlig godt sammen øhh, men jeg tror ikke min mentee har oplevet det helt på samme måde fordi hun har egentlig følt sig godt taget med og taget i mod, men hvor jeg har følt at jeg manglede i perioder hånd i hanke med hvor langt er hun, altså...

Er det noget du ytrede dig om over for ledelsen at det måske var lidt utilfredsstillende?

Øhmm, ja jeg har i hvert fald nævnt det for afdelingssygeplejersken, at det der med at jeg ikke har gået så meget med hende, men det var også lige startet op så jeg havde egentlig heller ikke en forventning om at det lige kom til at køre fantastisk første gang der og det var også inden vi var blevet introduceret, men det blev også talt høj fra ledelsens side at de vidste godt at vi ikke var ordentlig introduceret til det endnu så derfor blev det nok lidt mangelfuldt

Hvordan blev i introduceret til det? Og hvordan blev du introduceret til det?

Jamen jeg har lige været på sådan et introduktionskursus fornyelig forud for personalemøde i mentor/mentee og mentorordningen og hvad det går ud på, så derfor blev det meget mere tydeligt, hvad det er og hvorfor man har valgt at søsætte det på den her måde og lige som

Fik du den undervisning før du sagde ja til at blive mentor?

Nej, det gjorde jeg ikke så, men jeg har altid godt kunne lide at have med nye medarbejdere at gøre så det er helt naturligt for mig at gøre

Så det havde ikke nogen betydning at du havde det før eller efter?

Næh, ikke for mig fordi for mig handler det om at sørge for at de nye medarbejdere kommer bedst muligt ind i afdelingen og får en god oplevelse og føler sig taget i mod og taget hånd om og føler at de ikke er så alene, som man nogle gange kan føle når man starter et nyt sted ik!

Du fortæller lidt om det her praksisfællesskab, har mentor funktionen gjort det nemmere for mentee at komme ind og være en del af afdelingen ifølge dig?

Ja på nogen punkter, tror jeg da, fordi jeg tror da at før hen da havde vi jo, den gang jeg startede, havde man mentor i en måned, hvor man gik sammen hver dag og så blev man mere eller mindre sluppet fri, hvor man selvfølgelig stadigvæk havde en relation til den her mentor, så det var typisk den man ville henvende sig til, men hvor jeg føler at som mentor, så kan du også bedre måske alt efter hvilken person, mentee er, kan se hvem passer de ellers måske godt, hvem har de god kemi sammen med ellers i afdelingen og hvem der kunne tage sig af dem

Gjorde du noget for at introducere dem?

Ja, ja helt sikkert og måske give dem en ide om hvem mentee er og hvad de an have brug for hvad de måske ikke altid selv for sagt højt til mig, altså hvad de har brug for hjælp til altså og får sagt højt og sådan noget, der synes jeg helt klart at den nye ordning her virker lidt mere at også ligesom at man både tager medarbejderen i hånden, men at man også giver dem en selvstændighed og en følelse af at de kommer som du også sagde i starten at de faktisk også kan bidrage med noget og så det her med at man får meget mere simplificeret i forhold til det her med for eksempel at man opdeler, ja så skal du lære en apoplexi patient at kende og når du er på det her niveau. så kan du det her selvstændigt og når du er her henne kan du det og hvad synes du, du mangler at det bliver meget mere konkretiseret hvor før var det enormt svært at finde ud af hvor langt de var med de forskellige ting

Så den her samtale, som jeg også hører dig sige, den her potentialesamtale, den baner vej for et godt samarbejde?

Ja det synes virkede rigtig godt og så det med at være et par stykker måske, så kan man også sparre med hinanden og det synes jeg faktisk

Har du benyttet dig af det her med at sparre med hinanden?

Ja, det har jeg og det her med fordi at man kan ikke altid have vagter sammen og det kan man heller ikke, det er fuldstændigt umuligt, men det giver i hvert fald nogle muligheder for at man lige kan stikke hovederne sammen og sige "nå, hvordan synes du det går" eller sådan noget eller "hvor synes du der er noget" altså så kan man lige dele lidt der og ligesom have mere fokus på hvor er det måske der er nogen mangler henne og hvad skal vi have fokus på og fordi igen, vi har skiftende vagter, synes jeg faktisk at det var rigtig dejligt ikke at have ansvaret alene fordi man kan føle at man ikke er der nok for dem nogen gange

Men nu her når du nu siger samarbejde med anden mentor som er på mentee, har du også benyttet dig af andre her i afdelingen og introduceret mentee for andre ressourcepersoner, som du måske kan trække på?

Ja jeg synes da at det er jeg generelt meget opmærksom på også at gøre mentee opmærksom på at hvor de erfarne kræfter er henne og hvem har forstand på hvad hvis det er ernæring, hvem kan du med fordele gå til og hvis det er i forhold til den svære samtale, det synes jeg egentlig at jeg er ret god til altså sådan

Ligesom de ressourcepersoner er gode til at introducere, fortæller det at afdelingen har en god kultur?

Ja det synes jeg, altså vi har tit rigtig meget at se til, det at følge op på oplæring og vidensdeling og det her med at vi også bare skal blive endnu bedre til at gribe bolden altså når det er at der er nogen, der kommer og søger noget sparring og jeg føler egentlig at vi alle sammen ligger inden med en viden som vi er godt at give videre til de nye, hvad vi har af erfaringer for de forskellige patientgrupper

Du har også tidligere snakket om at dit ansvarsområde inden for det at være mentor, men når jeg sig at har mentee ikke også et ansvar

Jeg synes at mentee har et kæmpe ansvar, jeg kan huske da jeg selv startede på afdelingen at altså som udgangspunkt er det jo ens eget ansvar og tage ansvar for den her kvalifikation altså for at lære stedet at kende og for at være engageret og tage initiativ og vise engagement og sådan noget, der har jeg store forventninger til nye medarbejdere

Bliver det italesat?

Ja det synes jeg og det gjorde det også til potentialesamtalen at vi også forventer at der udover også er forventninger til os fordi det er os der kender stedet og kender specialet, så forventer vi også at man viser det her engagement og tager initiativ og er motiveret

Har du oplevet nogle gange hvor det har været et problem at mentee ikke har taget det ansvar, du forventer?

Øhh ikke mentee endnu for det er ordningen for ny for

Men fra tidligere? for det må være nogenlunde samme forventninger, man havde i forhold til ansvar?

Jo jeg har i hvert fald nogle gange hvor der er nogen der lidt mere passive og det falder ikke så tit godt ud i sidste ende, så hvis man er meget passiv, også over for de nye for der er meget nt og det er meget overvældende og det tager lang tid og blive grundigt oplært i det vi laver og jeg mødte selv en mur mange gange da jeg var ny, men fik også der hele tiden at vide, at det skal nok gå og det skal nok blive bedre og jeg var også selv meget motiveret og jeg havde brug for at dem jeg arbejdede med også sagde til mig at det bliver bedre, det bliver mere roligt i dit hoved når du har styr på det hele

Så den der positive feed-back, er du opmærksom på at give?

Ja, meget og især fordi at vi måske generelt med den kultur, vi har også bare i Danmark, at vi ikke altid er så gode til at tingene højt så det her med at huske at tilkendegive når der er nogle positive ting så man ligesom får den her gode oplevelse fordi der er rigtig mange af de mindre gode eller der hvor man føler sig overvældet og tænker "ej, der have jeg ikke styr på det" så det er jeg opmærksom på

Men det er jo 7 år siden, du har selv stået i samme situation, så længere væk er det heller ikke så du kan godt sætte dig ind idet?

Ja

Men i og med at du nu har den her funktion, hvor du er lære, og du ved hvad mentee skal igennem

Er det noget der kan påvirke dig på personlig plan?

Ja det gør det da, altså fordi jeg bliver da også ærgerlig over hvis der er nogle der ikke har følt sig godt taget i mod eller hvis der er nogle der oplever at det er meget besværligt eller meget sådan udfordrende at blive en del af afdelingen, da kan jeg personligt mærke at der er jeg ikke opmærksom nok eller er det et eller andet, vi har overset

Hvad gør du så? Eller hvad har du gjort?

Så har jeg da selvfølgelig reflekteret over om jeg kan gøre det anderledes en anden gang

Havde du reflekteret det selv eller vendt den med andre?

Nej jeg ved da der har det været taget op, jeg ved da i forhold til rekruttering eller problemer med fastholdelse, at så er det taget op, hvordan kan det være, er det fordi der er for travl eller vi overser nogle ting, er det fordi vi ikke er nok opmærksom på de nye medarbejdere og deres trivsel i afdelingen eller hvad har det med at gøre

Altså er du kommet frem til hvad der kunne være årsagen?

Travlheden er en kæmpe fakta og det her med at det er enormt omskifteligt at arbejde med og dit hoved er mange steder på en gang og selvom man har de bedste hensigter, kan det nogle gange være svært ligesom at få det bragt til live så det kan helt klart have noget at gøre med at hvis man øhh jeg kan tydelig mærke forskel på hvis den nye medarbejder starter op i en rolig fase og i en mere hektisk fase eller i nogle af de situationer, hvor vi lige har været flyttet rundt eller der har været meget uro altså

Så organisationen i det har også en betydning for...

Det har en kæmpe betydning fordi i mine øjne så har vi et eller andet sted et virkelig godt arbejdsmiljø og et rigtig godt sammenhold både monofagligt men også tværfagligt her på afdelingen og vi gøre rigtig meget for at få de nye til at føle sig velkomne og jeg synes vores attitude er meget a`la du skal bare spørge, du skal bare komme til os og der findes ikke dårlige spørgsmål og sådan noget, men hvor jeg tro at de mere hektiske perioder, så kan man godt føle sig lidt glemt måske, det ved jeg at de studerende også kan føle for der er knap så meget overskud

og det er ikke den hensigt, der er men at det er der at der kan komme udfordringer sådan strukturelt og organisatorisk

Men har du haft en mentee, der har givet udtryk for det?

Jeg har haft medarbejdere der, jeg ved der har stoppet, da det har været for meget og jeg ved at de ikke har følt sig godt nok klædt på øhh til at arbejde her og som så har søgt andre steder hen eller som simpelthen har synes, der har været for meget ansvar, de står med for hurtigt.

Det her bratte skift fra med den tætte uge eller måned med mentee til at slippe dem, gør du dig nogle tanker om, hvordan forbereder mentee på det?

Ja, altså jeg prøver jo så vidt muligt, jeg plejer ikke at lægge fingre imellem for jeg ved det er enorm svært altså det her med at man de ene øjeblik hele tiden går fast med nogle, vi prøver også at lave overgangen mere glidende og jeg tror at før hen, så gik man mere fast med den en måned og bum, så er du helt alene hvor vi prøver på prøver på at lige så stille at give dem mere selvstændighed i forhold til patientforløbene, så det ikke bliver så stor en overraskelse for dem så selv skal varetage det hele for de ikke selv skal for det er mega svært at skulle have det store overblik og man skal også finde ud af hvordan man tænker man selv i forhold til altså at prioritere sine opgaver og sådan nogen ting. Så det er noget jeg prøver at forberede dem på at sige at det er helt normalt at man har brug for og også kan ha brug for at gå til sin mentee, at det er vigtigt at man føler at der er nogen man kan gå til i løbet af dagen og der er noget, jeg er i hvert fald blevet mere opmærksom på den første mentee, at jeg skal prøve at alliere mig med nogle flere kolleger, nu har hun været rigtig god til selv opsøge altså mere erfarne personaler, men der kan jo være nogle der måske oplever lidt en blokade, hvis de synes tingene bliver for meget, hvor de kan have brug for at mentoren ligesom har udvalgt nogle andre til at tage lidt over når man ikke selv kan være der, men det er i hvert fald vigtigt at de ved at selvom de så pludselig ikke har nogen der går med dem fast mere så er der jo altid andre og det skal de bare de skal kan gå til og skal gå til hvis tingene brænder på hvis ikke kan overskue deres opgaver eller de ikke ved hvad de skal prioritere først eller sidst og det kan man ikke nå på en måned uanset hvor gerne man vil

Kunne organisationen gøre et eller andet for at hjælpe til at forbedre det her på en eller anden måde.. Skulle det være et længere forløb man havde sammen?

Ja, men jeg synes i hvert fald at der er tænkt lidt på især den første måned, hvordan vagterne lå, altså hvornår var mentor der og hvornår var mentee der, at det kunne man måske godt være endnu mere opmærksom på i de første måneder øhh... der var det lidt svært fordi havde vi allerede en vagtplan, så det skulle lige passe ind, så man i højere grad.... man behøver jo ikke at gå med sin mentor, det bliver man jo også træt af hvis de skulle gå med os hver dag, men at så vidt muligt være i vagter samme tid som ens mentorer så man ellers

Så større fokus på det?

Ja i hvert fald de første måneder fordi så tror jeg også det er rigtig fint at man så bliver bedre til at udnytte, hvem der bare er der og at man som erfaren ved at man altid godt ved at det ofte er af de mere uerfaren kommer til os, men sådan er det jo og sådan skal det jo også bare være og det er alle her jo åbne for, de ved jo godt at når der kommer en nyuddannet eller en ny medarbejder, så er det jo fordi de har brug for hjælp med en eller anden opgave, de har stået med før eller..

Men som erfaren, kan det også nogle gange være en belastning og den som der bliver krævet i hele tiden

Ja men det er det lod, der er livet når arbejder sådan et sted her, desværre og det er tit og ofte at man kan være den absolutte mest erfarne hvor de fleste måske kun har et eller et par års erfaring så er det klart at så men ja, man kunne måske godt øhh i hvert fald så ved jeg også at der har været fokus på det her med at det ikke må blive for sårbart og for skrøbeligt og for mange altså for eksempel når der er mange nye der er startet på en gang at man så får spredt det lidt ud så det ikke bliver for stor en belastning på det mere erfarne personale, hvis der er mange nye i de samme vagter og det synes jeg egentlig man prøver på og finde en eller form for balance i altså, at der har været meget fokus på.

Men er der andet, du tænker, du kunne ha haft brug for at hjælpe dig mere i den her funktion?

Øhh

Det kan både være personligt, det kan være undervisning

Jeg tror fremover, men det tror jeg også bliver det sådan rent planlægningsmæssigt der er jeg meget sådan ... jeg kan godt lide at ved ve, hvad der nogen lunde skal ske og det har jeg ikke helt vidst lige først her, altså jeg ved godt hvad det går ud på når man skal tage i mod nye medarbejder, men jeg kunne måske godt have haft brug for lidt mere så jeg ikke føler at... fordi det er jo ikke mig der har planlagt at vi ikke arbejder mere sammen, man kunne måske godt have brugt at man var mere sammen med mentee for at jeg i hvert fald får denne her følelse af at jeg har lidt mere styr på hvor lang hun er og så efter at vi har fået introduktion til kompetencestigen, at den glæder jeg mig til at bruge noget mere så jeg også lige som har et bedre overblik og måske ikke er så meget i tvivl om hvor min mentee er henne og hvor langt de er for jeg vil da selvfølgelig blive ærgerlig over hvis jeg har en eller forestilling om at de er nået så og så langt og så finder jeg ud af at det er de slet ikke

Har i nogle samtaler undervejs for at få afdækket hvor de er henne?

Ja det var hvis meningen at vi skulle have sådan nogle statussamtaler, eller hvad det nu hed, hvor vi kunne sætte os ned, det har jeg ikke rigtig haft

Så det er ikke gennemført?

Øhh nej, jeg har ikke talt ud over når jeg selv har henvendt mig til mentee der til potentialesamtale, jeg tro der var planlagt at vi skulle have haft sådan en samtale efter de der uger, det var planlagt, men en eller anden grund så blev det ikke lige gennemført, men igen det blev også bare startet op midt i at vi havde kun lige besluttet at eller fundet ud af at det var sådan det skulle være så ja

Så du føler at det hele var gået lidt hurtigt?

Ja, ja men det har jeg jo hele tiden vidst og det har egentlig ikke været noget problem altså jeg vidste jo godt at det var noget der kun lige var i gang med at blive iværksat så sådan noget tager jeg ikke så.....

Så det er ikke noget, der påvirker dig?

Nej ikke som sådan og ikke mere end jeg vil have det normalt, sådan har jeg det hver gang der kommer nye medarbejdere, så ser jeg jo gerne at jeg...

Tror du det kunne have påvirket nogen som ikke er så erfaren inden for mentor funktionen eller at have nye med at det....?

Jeg tror at dem der ikke er så erfarne i at have nye med og ikke har arbejdet her så længe, så kan det godt være at de vil synes at det var lidt en stor mundfuld fordi man ikke helt ved hvad der forventes af en og fordi altså jeg har jo også efterhånden, jeg har jo lært sådan med erfaring også at jeg kan ikke tage hundred procent ansvar for den nye medarbejder at det også er et i høj grad deres ansvar og komme og sige hvis der er noget de mangler fordi vi er voksne mennesker og der er også grænser for hvor meget vi kan tage ansvar for at de ligesom kommer ordentlig på plads i afdelingen og lær alt det.... og der er de også selv siger til hvis der er noget de mangler

Så du er god til at differentiere det der det er mig og det der det er dem?

Ja det er jeg blevet, men absolut der i starten når man er ny selv og synes det er rigeligt at holde styr på det man selv skal var jeg lige ved at sige, så bliver det jo hårdt at også få det der ansvar for en anden person at de skal føle sig godt til pas og hvis de så ikke gør det, så er det da helt sikkert nok nogen der kan tage det personligt på sig, er det mig der ikke har sørget for at de kom godt nok ind i afdelingen.

Så den der personlige oplæring mere undervisning, havde gjort gavn?

Ja det kan jeg jo ikke sige hvordan på deres vegne

Men du kan formode det?

Ja jeg tænker i hvert fald at det er jo altid rart at vide hvad man går ind til, kan man sige, nu har jeg fuld tiltro til at hvis jeg bliver spurgt om jeg vil være mentor og at det er at betragte det som ligesom alle andre nye medarbejdere, men måske at der bare er mere fokus på det og måske bliver sat lidt mere i systemer så stoler jeg også på at så er det det bedste mulige

Sådan har jeg det i hvert fald

Jeg tror ikke vi har ret meget mere

Tak for at du ville medvirke

Interview 4

Hvor længe har du været her?

Siden sidste år april, så halvandet år

Hvad med inden?

Også halvandet, jeg kommer fra Holland

Så du er uddannet i Holland?

Jeg er uddannet som sygeplejerske i Holland, hvor jeg har arbejdet som hjemmesygeplejerske og jeg har boet i to år i Tyskland, hvor jeg har arbejdet i psykiatrien i et år

Så det her med mentor funktionen, det er nyt for dig?

Neej ik helt. Det har jeg også gjort i Tyskland, men det var meget anderledes i hvert fald fordi det et nyopstartet projekt med hollandske elever, som vi skulle tage os af, det var bare anderledes

Hvordan anderledes, nu bliver jeg nysgerrig?

Ja, øhh, ja hvordan anderledes... det var et helt andet miljø. Tyskerne de arbejder bare anderledes, synes jeg

Fik du nogle pædagogiske erfaringer der, som du kunne benytte dig af nu her? Eller har du noget pædagogik med dig som kan hjælpe dig i at være mentor?

Dengang du arbejdede som mentor funktionen i Holland, fik du noget undervisning, noget pædagogisk erfaring øhh, blev du undervist

Nej

Nej, så du har ik noget pædagogisk erfaring med dig?

Nej det har jeg ik

Da du blev bedt om at blive mentor her, hvordan foregik det? Blev du prikket på skulderne og sagt, nu skal du være mentor?

Nej, xxxxxxx har prikket og spurgt mig om jeg var interesseret i det? Øhh det gik på en meget venlig måde, synes jeg og så har jeg bare sagt ja, det ville jeg prøve om det var noget for mig

Var du i tvivl om det var noget du kunne blive bestride?

Ja fordi jeg kommer fra Holland og ja det jeg synes ikke jeg er så god til at forklare tingene, selvom mine kolleger synes jeg er øhh men det er sådan mere personligt hvor jeg kan blive i tvivl om jeg kan gøre det på en god måde for dem som har brug for informationer og ja

Gav du dine bekymringer til udtryk overfor xxxxxxx eller ledelsen?

Det tror jeg har gjort, men på den anden måde tro jeg også at vi prøver bare og så må vi se om det går fint og det gjorde det

Men hvad synes du så din rolle er? Hvad er dit ansvarsområde?

Øhmm jeg synes det er mit ansvar at mentee bliver godt introduceret i afdelingen og har god tid til at introducere og komme godt i gang, det synes jeg er mit ansvar at du føler sig tryk i afdelingen

Nu når du arbejder sammen med mentee, tænker du lidt over den måde i samarbejder på? sproget? Den måde i kommunikerer? Eller er det bare noget der sker naturligt?

Ja det synes jeg, det ligger lidt naturligt, for jeg siger højt hvis de ikke forstår hvad jeg siger eller hvis man er i tvivl om noget, som skal man lige give sig tid. Det gør jeg også når jeg ikke er helt kan følge med

Har du sagt det til mentee?

Ja i starten på en naturlig måde

Så den måde, i kommunikerer er meget ligeværdigt?

Ja

Fordele og ulemper ved mentor funktionen, er der nogle fordele i den her funktion for dig og for mentee?

Øhh fordele..

Synes du det går hurtigt at få dem ind i

Jo jeg tror det går hurtigt, men for mig det der med at blive gjort opmærksom på det igen og så får man lige en genopfriskning at "nå ja, det skal vi", "nå ja"

Men er der nogle ulemper, som der er i det her?

Nej det tror jeg ikke, ikke som man kan tænke nu i hvert fald

Så det her samarbejde i har i forhold til mentor/mentee, føler du det hjælper mentee i at komme ind i praksisfællesskabet og blive en del af afdelingen?

Ja helt sikkert og der er...de er ekstra på afdelingen, de er ud over normeringen

Når du går meget med din mentee i starten, så er i jo tæt sammen der, er det noget der hæmmer at de snakker med andre kolleger eller er det noget du hjælper dem med og lave nogle kontakter til andre?

Altså nu har jeg for eksempel kun haft en mentee jo jeg har haft to, men den første har jeg været meget tæt sammen med og mange vagter og den anden var ikke helt samme planlagt

Så det var kun strukturen i det at det gik galt, eller var der noget andet?

Altså den første mentee, var vi meget tæt sammen, fordi vi har planlagt det med vagter og hun var en der spurgte alle og var ikke bange for at spørge andre end mig så det gik meget naturligt og nemt synes jeg

Men hvad med den anden mentee, der fornemmer jeg lidt at det ikke var det samme?

Det var lidt anderledes fordi vi ikke havde planlagt så mange vagter sammen, så der var kun en uge, hvor jeg var sammen med hende og så gik det sådan lidt skævt fordi der var sommerferie og jeg havde andre vagter, så jeg var der ikke så meget

Er det noget der har påvirket hendes forløb, tror du?

Nej det tror jeg ikke

Hun var slet ikke bange for at spørge

Men det jeg hører dig sige, så er det jo også lidt at det er mentees personlighed

Ja det gør meget i hvert fald tror jeg, vi er jo alle forskellige

Så jeg kan forstå at du ikke makker ret meget, så var der andre der tog over? Så må der jo være et godt læringsmiljø og god kultur i afdelingen?

Ja det synes jeg, alle tager sig godt af nye kolleger, ja vi er gode til at spørge om alle er okay eller har brug for hjælp, ja det synes jeg og det var også min oplevelse, da jeg startede i hvert fald

Så generelt en god kultur

Ja det synes jeg

Du har et ansvarsområde som mentor for mentee, men omvendt så har mentee også et ansvar i deres funktion, hvad tænker du, der es ansvar det er?

Det er til at holde øje med deres forløb, om de mangler noget og de skal sige til øhh hvis de synes de har brug for ekstra hjælp til en eller anden opgave...

Følger du selv op på det, hvis det er? Tager du tiden til at snakke med dem om at der de her behov?

Det synes jeg er svært at sige, for jeg har jo kun lige haft hende, hvor det gik meget glat og vi snakkede om alt

Men hvis du nu havde et forløb, vil du så gå ind i samtale med mentee om hvor lang er hun?

Ja det tror jeg nok hun vil gøre fordi hvis jeg oplever at der stadig mangler noget, så kan jeg godt være opmærksom på at okay, jeg synes vi skal for eksempel vi tager imod den næste patient også er det dig... så kan vi godt tage snakken om det om hun har samme oplevelse eller ej

Men hvis du nu for eksempel var et problem, ville du så søge støtte og råd andre steder fra, hvad i lige skulle gøre, måske ledelse?

Ja hvis jeg ikke kan snakke sammen med mentee om det eller om jeg er i tvivl om jeg har ret eller er kunne være noget, jeg kunne være opmærksom på

Men du har aldrig være udsat for det?

Nej ikke endnu

Men det er jo også et stort ansvar for dig at være mentor, påvirker det dig på nogen måder, at du har det her ansvar?

Nej ikke endnu

Men organisationen, for at vende tilbage til den, har den støttet dig nok i forhold til? Hvor du har sagt at der var lidt issue i forhold til at du ikke havde ret mange vagter med den ene mentee for det var dårligt planlagt, kunne man have gjort noget andet for ligesom at hjælpe dig med at varetage denne her funktion som mentor?

Ja måske, fordi vi har arbejdet meget sammen, så skulle det bare have været planlagt anderledes, men....

Men kunne du have haft brug for undervisning eller mere viden for at støtte dig i det her?

Nej efter det sidste kursus, jeg har været på, synes jeg ikke jeg har brug for noget ikke nu i hvert fald, nej

Den gang du påtog dig den her funktion som mentor, blev du introduceret til afdelingens kliniske retningslinje omkring den her mentor/mentee funktion?

Nej, det tror jeg ikke, nej

Som slut mangler jeg at høre om generelt om der er nogle forbedringspunkter for mentor/mentee funktionen, vi kunne gøre for at forbedre?

Det er meget svært at sige.... nu skal vi bare prøver efter næste kursus om der var noget der kunne gøres anderledes. Fra min side, det tror jeg ikke. Måske først efter et år.... (griner)

Transskriberede interviews med mentee. Interview 1 - 4.

Interview 1

Hvor længe har du været her i afdelingen?

Jeg startede 1. februar, så 9 mdr. Ja

Så du har været tilknyttet den her mentor/mentee funktion?

Ja

Men er sluppen fri nu?

Ja efter 1 mdr. Det tog en måned i hvert fald, hvor jeg gik sammen med mentor og efterfølgende når vi var sammen, var det hende, jeg trak på hvis vi havde samme vagt

Men nu her da du blev ansat der i februar, var du bekendt med afdelingens tilbud og mentor/mentee funktionen

Overhoved ikke, men jeg fik at vide i hvert fald at da jeg skulle gå sammen med en erfaren sygeplejerske i en måned, det vil sige jeg var ude af normeringen. Jeg varetog ikke opgaverne sådan, men jeg var sammen med hende og jeg skulle selv komme i gang og gøre det, altså jeg fik lov til det, hvis følte mig tryk ved alle de der opgaver

Men hvis du nu vidste allerede ved ansættelsen at der var sådan en mentor funktion, ville det så have gjort dig tryggere ved ansættelsen

Ja, det vil jeg sige, ja selvfølgelig

Har du haft erfaringer fra tidligere mentorfunktion?

Nej det er fordi jeg er også nyuddannet, min erfaring fra min praktik og sådan, jeg skulle ha` en vejleder som skulle være sammen med mig og det var der ikke på stedet på det tidspunkt, det kunne jeg godt mærke, den utryghed i hvert fald da jeg skulle møde en patient og ikke vide, hvad der skulle foregå

Så mentorfunktionen for dig har givet dig tryghed?

Meget

Hvad har det ellers betydet for dig?

Det er fordi når man ikke kender afdelingen, procedurerne i hvert fald og hvad der sker og med den travle hverdag. Det er rart og lige at blive vist, hvordan noget fungerer og man sår der og de andre har travlt, men du ved at der er en der træffes på og stille spørgsmål til, hvad gør jeg nu

Så du føler dig faktisk tilpas i denne her mentee-rolle?

Ja gør jeg, eller det gjorde jeg i hvert fald, ja

Nu når du er i den her mentee rolle, her, hvad ser du så mentors funktion i forhold til dig?

Hvad er mentors opgave?

Pause....

Hvad er mentor særlig ansvarlig over for dig?

Altså oplære mig i de ting og give mig den tryghed i hvert fald, som jeg fik fra min mentor, vi som afdeling, hvordan afdelingen fungerer og hvordan vi løser opgaverne specielt i denne her afdeling, i hvert fald

Så tryghed betyder rigtig meget for dig?

Ja, det gør det

Hvad med kommunikation i den tryghed her mellem dig og din mentor, er der noget du tænker over der, eller fungerer det bare fuldstændig gnidningsløst?

Ja det gjorde det her, men nogle gange skal man lige også i forhold til situationen, skal man lige tænke på, okay nu skal jeg stoppe med så mange spørgsmål, for hun står også med mange opgaver, men det fungerede fint

Men nu når du går ind i sådan et forhold, så blottes du dig vel også på en eller anden måde

Ja, men det fungerede fint med kommunikationen i hvert fald, det har jeg ikke haft nogle problemer med

Så du har følt det som fuldstændigt ligeværdigt?

Ja

Nu når du indgår i det her mentor/mentee-forhold, samspillet med din mentor, er der noget specielt, som du tænker i forhold til det? Som er godt eller skidt eller noget der er svært?

Jeg synes at mentor skal være tålmodig, for en som mig, ej men jeg plejer at spørge om meget hvis jeg føler mig utryg, det at spørge om tingene flere gange og nogle gange kan jeg mærke, at nu bliver det for meget, men for mig er det et behov og jeg skal have det flere gange for at forstå det

Er det noget, du har gjort mentor opmærksom på?

Nej

Så i har ikke helt forvent afstemt hvor i er henne

Jo, men det er ikke på den måde, det er bare min opfattelse af mig, men som mentor er tålmodigheden for nyuddannet og nyansat, der betyder meget for det tager tid til man lige for den tryghed

Så alt i alt er du godt tilfreds med det her

Ja godt tilfreds

Hvis nu du skulle sætte ord på en eller anden situation, hvad fungerer så aller aller bedst i den her mentee-rolle og funktionen her som mentor/mentee

Hun har været ved siden af mig hele tiden og observer... ærligt min mentor forklarede tingene i detaljer og alt mulige ting, jeg var SÅ glad for hende og den måned, jeg gik sammen med hende. Så meget. Hun har være tålmodig

Så der var ingen episoder, hvor du var forladt eller følte dig utryg?

Overhovedet ikke

Kunne du se nogle ulemper ved denne her mentorfunktion på nogen måder?

Nej

Føler du at du kommer lige så tæt ind og kende alle dine andre kolleger at kende i og med du går så meget med din mentor?

For det første, det gør man ikke fordi det er ikke nødvendigvis de samme vagter, men de prøver at du får de samme vagter som din mentor, men du kommer også til at gå med andre sygeplejersker og de har også været gode ved mig, men selvfølgelig hvis der er en mindre, så ved hun at det er hende der står for mig og jeg er også mere tryk ved hende for hun kender mig måske mere end de andre og hvordan jeg stiller spørgsmål, hvad jeg har svært ved

Så din mentor har et andet ansvar

Ja, det har hun, ja men det er fordi, jeg kommer til at gå med andre sygeplejersker, men de fleste, det er min mentor og den der relation, man danner med sin mentor, ja det har du ikke sådan med de andre

Har du nogle praksis eksempler, hvor du har en rigtig god relation?

Jeg var med en kritisk patient, som er i hvert fald vi skulle være obs på. Jeg fik opgaverne alene og så siger hun, jeg står bag ved dig og jeg gør ikke noget. Jeg var så bange fordi jeg har ikke haft sådan en patient, som krævede så meget der var rigtig mange ting, men så jeg kom til at bestille

nogle forkerte blodprøver. Hun var så sød og lavede det hele igen og forklarede fra bunden af og jeg var så glad og jeg synes, vi har dannet rigtig god relation.

Når du tænker hele den relation der og tænker på kompetencestigerne, har mentor/mentee nogen betydning for dig i forhold til det her med at udvikle dine kompetencer?

Ja, jeg havde en søndag en patient, som skulle have sonde og der skulle gives medicin okay nu kom jeg i tanke om at jeg skulle finde ud af om medicinen kunne opløses og komme i sonde og sådan nogle ting, der kunne jeg godt mærke at hun viste mig det selvom vi havde travlt, så gik vi i medicin-rummet og viste mig mappen, gik det igennem med mig og tjekkede og step by step viste mig hvordan man skulle gøre det.

Nu kommer du jo sådan direkte som nyuddannede sygeplejerske og du har jo så været på nogle klinikker rundt omkring. Føler du at mentor har interesseret sig for den erfaring, du kom med fra tidligere og kunne bygge videre på den?

Ja jeg har også et eksempel. Jeg kan godt huske at vi stod og snakkede om insulin langsomt virkende og korttidsvirkende og så siger jeg at i forhold til retningslinjerne, langtidssvirkende skal gives i låret, "nå det er jeg i tvivl om", men jeg kunne godt mærke at hun gik og kiggede og så kom hun tilbage og sagde "xxxxxx, du har ret, jeg har kigget på det". Jeg er stolt at hun tog sig tid og gik ud og undersøgte det og kommer tilbage til mig og så tænkte jeg okay, jeg har lidt mere erfaring end hende, så siger jeg til hende, at det er jeg glad for at du sagde det til mig, så. Det var en rigtig stolthed.

Nu ved jeg at da du blev ansat her, var der nogle forventninger om hvor hurtig du skal opnå nogle mål og hvornår du skal være selvkørende osv.

Altså vi aftalte, jeg fik en mentor i en måned og så efter en måned, det var ikke sådan at jeg blev sendt ud i opgaverne men en til to patienter og så har vi haft en statussamtale med sygeplejerskerne, der står for det, der er meget de spørger om og der er mange punkter, vi skulle gå igennem og hvad mangler jeg, første samtale, der var da også noget, jeg ikke havde prøvet...

Synes du de forventninger, afdelingen har, lever op til de forventninger til det, du er blev tilbudt. De har nogle forventninger om at om et år, skal du indgå i fuld funktion i afdelingen, hjælper den her mentorfunktion på at du når dertil?

At en måned mindre for bare lige at være klar altså efter et år tænker du?

Jamen jeg ved det program, du laver med xxxxxxxx, at du inden for et år, forventer man at inden for et år, er du op at køre og varetager tingene selv

Mindre end et år

Nej et år

Nej men jeg siger mindre end et år, så kan du køre selvstændigt og ja

Så det har du det fint nok med?

Ja

Så du føler det er for lang tid et år?

Ej det er jo også op til person til person

Det er individuelt, hvor hurtigt, man kan gøre det?

Ja

Det er så sjovt, de siger en måned mentor og stå bag mig en hel måned, men jeg synes jeg kommer tilbage, for jeg kender hende og hun kender mig, så hun kommer tilbage når det er hun står der så jeg spørger jo hende også de andre sygeplejersker.

Så det der med at de andre sygeplejersker er også med til at udvikle dine kompetencer hurtigere?

Ja det gør det

Nu når vi snakker mentors ansvarsområde, de har et ansvar for at lære dig og integrere dig i arbejdsfællesskabet, men tænker du også mentee har noget ansvar men hvad er dit ansvar?

Jeg skal ikke bare sige det ved jeg godt, det ved jeg godt, jeg skulle bare lige suge alt det der informationer og de ting, hun er god til. Jeg har fået mange gode ting at vide fra hende som jeg har bygget på efter en måned.

Men det at træde ind i sådan et mentor/mentee-forhold, føler du selv at du har kunne leve op til de forventninger eller er der noget du synes har været svært?

Jeg har opnået mine forventninger i hvert fald i afdelingen, alt er nyt for mig. Jeg har opnået forventningerne, ja men det er igen individuelt. Men hvad er målet i hvert fald og hvad vil jeg gerne vide og hvad er forventninger fra min mentor. Jeg synes for det første relation, min mentor var meget imødekommende og i hvert fald og åben, det kan jeg godt huske hun sagde til mig hele tiden, jeg har været der og jeg ved godt hvordan det er, du skal bare spørge, det gør ikke noget det var rart. I de travle hverdage, selvfølgelig alle prøver at være der for mig, især hende, hun har en tilknytning til dig og ansvarlig for dig så det er mere tryghed både til hende....

Så den der tryghed for dig er det at være en del af kollegialt sammenhold.....

Ja, hvis du tænker på lære/studerende, hvis du er en studerende, der kommer ude fra og stiller spørgsmål, den måde du reagerer på som studerende, som kender en i forvejen, så jeg tænker at hun var lige så opmærksom på hvordan jeg lærer og hvor jeg står henne kompetencemæssigt, hvad kan jeg og hvad kan jeg ikke i hvert fald

Nu har vi nævnt det her med praksisfællesskabet og hvad mentor og mentee-rolle har gjort for at få dig ind. Føler du det har hjulpet dig? Og føler du at du er kommet hurtigere ind i praksisfællesskabet?

Ja det har hjulpet mig i hvert fald.

Føler du at du er ligeværdig og en del af praksisfællesskabet?

Ja

Så der er en god kultur i afdelingen?

Det kan du tro der er

Så det der med vidensdeling, det er ikke kun i forhold til din mentor?

Nej, men som sagt det er relationen, der gør det. Der er en specifik person, der følger dig. Det er en tryghed for mig selv om de andre sygeplejersker var så søde at hjælpe hele vejen, men je..

Så det var primært din mentor

Ja

Så det der med at være i det tætte forhold, det har jeg også lidt fornemmelsen af, det jeg hører dig sige, er at det har ikke rigtig kunne lade sig gøre hvis afdelingen ikke også var åben for den vidensdeling, at selve kulturen i afdelingen at vi tager i mod og giver.

Hvad med selve organisationen i forhold til det her. Føler du de har støttet dig nok? Altså ledelsen?

Ja, som vi snakkede om, de der statusamtaler, var jeg så glad for i hvert fald. For normalt når du går rundt og arbejder, er du ikke opmærksom på hvor står jeg henne....

De der statusamtaler, kom du frem med et eller andet, hvor du havde behov for ekstra støtte hvor der var noget der var svært?

Ja altså, det var ikke noget jeg skulle fortælle de andre om, men fordi jeg var opmærksom på det, så tænkte jeg okay, nu skal jeg lige sætte mere fokus på den her, så det gav mig udfordringer for mig, for jeg ved det godt at jeg har svært ved det her, men det er netop de her samtaler, jeg går rundt og...der er mange ting, jeg lige skal have styr på, men alligevel du kigger ikke på de der bestemte punkter men når du sidder i samtalerne,

Er samtalerne når du reflekter med din mentor?

Både min mentor og overordnet, ja

Kunne de har gjort noget yderligere i organisationen for at klde dig bedre på i forhold til det mentee-forløb?

Måske, vi tænker på refleksion løbende, det gør vi når vi er på arbejde, der var ikke nogen bestemte tidspunkter, fordi jeg kommer direkte fra skolen og plejer at have refleksion med mentor, men måske det kan lade sig gøre at aftale med sin mentor, at vi kan mødes tidligere, lige snakke om nogle ting, som jeg står og ... noget samtale agtigt og sidder....

Mere fastlagt

Ja

Jeg tænker det er noget mere fastlagt sammen med sin mentor, for det er ikke altid, tiden passer eller har mulighed for det, men det kunne være en god ide. For hun forvirrer også dig. Altså man

lige hører om der er noget du lige tænker på...jeg har brug for mere og vide, ellers akl jeg øve mig i mere. Det glemmer man , der er bare ting der skal laves og du lærer.....

Men føler du også at organisationen presser lidt på at der er for travl, at det ikke giver det optimale forhold?

Ja jamen normalt er sengeafdeling travl og tunge patienter og ja....som jeg har sagt med tålmodigheden. Jeg kan huske, der var en aften, der var mange patienter, over den måned, en eller to da efter, jeg skulle starte selvkørende og uha hun kunne ikke være der for mig

Så du føler dig ikke klædt nok på til fra den første måned og til at blive kastet ud i det?

Jeg var godt nok klædt på, men jeg havde brug for hende stadigvæk.

Den måned kunne det være gavn at det kunne være længere?

Ja det kunne det være

Hvor lang tid tror du kan være nødvendigt for at man føler sig tryk

Ja, individuelt, ja men for mig kunne det være halvanden måned, men ikke sikkert hver dag du har vagter i afdelingen, du går sammen med din mentor, selvom du virkelig prøvede at planlægge at skal være sammen med din mentor men..... Det er hårdt, den travlhed driller, men så skal man bare lige

Men i og med du har så travl og du ikke får de dage, du føler, du har behov for, så kan det jo også give dig sådan lidt usikkerhed i mødet med den dårlige patient

Ja i starten med det der sondeplan, åhh, jeg fik at vide to gange og så står jeg der lidt. Hun kunne ikke være der for mig, så hvad gør jeg og jeg gjorde ingenting fordi... og så kom hun og spurgte har du gjort det , nej....

Kunne der ha` været nogle hjælperedskaber, der har kunne ha` hjulpet dig? Nogle andre kompetencekort eller retningslinjer, der kunne have hjulpet dig i den her usikkerhed?

Altså det vil sige, selv at gå ud efter de retningslinjer?

Ja et eller andet redskab?

Altså det er rent tankespind, kunne du komme på et eller andet, som der måske kunne hjælpe dig i denne her måned hvor du går med din mentor lige pludselig at blive sluppen løs? findes der noget?

Ja jeg kunne godt få nogle opgaver og så lave dem, nu snakker du om retningslinjer, der hjælper, men hvis vi kunne få refleksioner, så sætter vi ord på, jamen hvad er det for dig? Hvad har du brug for mere? Som sagt vi går rundt og hun viser mig det, det giver ikke sådan, du får noget at vide....

Det her er meget praksisnært, men tænker du også noget overordnet vide, kunne hjælpe dig? Undervisning måske i forhold til sygdomme måske?

Altså vi har noget undervisning både fra lægerne og sygeplejerskerne, men det er ikke altid mulighed for at deltage i det her undervisning. Men jeg var heldig, jeg fik mulighed for at undervisning i kramper, men i starten har vi fået en god nok en intensiv undervisning og meget teori, men prøv lige at hør....

Men du har ikke noget at hænge det op på?

Neej

Tænker du at det er kommet for tidligt, det der undervisning?

Ja det vil jeg sige, men det er godt nok fagligt, lige pludselig dag to, sidder du med kramper men....

Ja men sådan en som dig, der sidder som ny og bliver bombet med viden og ikke har noget at hænge det op på

Jeg synes det var hårdt i hvert fald. Det tog tre måneder, så kunne jeg noget viden om det, så kiggede jeg på det det, det var godt nok tidligt med al den undervisning og lige efter hinanden.

Så for dig havde det været godt med undervisning løbende

Ja og hvis det kunne kombineres med praksis, kunne det give mere mening

Så teori kombineret med praksis, så du har noget at hænge det op på.

Ja, du blev bombet med teori i starten, vil jeg sige. Jeg var ikke så træt efter arbejdet, men jeg var så træt efter al den undervisning

Men der har vi noget, vi kan arbejde videre med, så tror vi er i mål....

Tak for nu

Interview 2

Men først lidt omkring dig.. Hvor længe har du været her på afdelingen?

Siden februar ...

Så det er de her 9 mdr...

Ja ... ja det er det... det er det sikkert... "griner"

Du må være ansat på samme tid som xxxxxx så...

Ja vi blev ansat samme dag...

Er du nyuddannet også?

Ja det er jeg også...

Du var så heller ikke bevidst omkring funktionen, den her mentorfunktion ved ansættelse?

Nej... men jeg tror jeg lagde.... da vi snakkede sammen til ansættelses... job interview eller hvad det lige var, der tror jeg at jeg fik lagt.... for jeg har haft skrevet omkring det her med at være nyuddannet sygeplejerske i bacheloren. Og så var jeg meget.... sagde at jeg ønskede mig en god introduktion... øhh..... for..... jeg ville arbejde det var i hvert fald en stor prioritering for mig....

Hvis du nu havde vidst at afdelingen havde den her mentorfunktion, vil det så have haft betydning for valg af ansættelsessted?

Ja... hm.... ja for jeg søgte egentlig jeg havde også kigget i Horsens hvor de havde sådan en 2 års mentor program, som jeg tænkte hold da op....

Det er sjovt du nævner det der med Horsens det har vi nemlig skrevet om i vores indledning...

Ja det synes jeg var meget interessant, men det var lige lidt langt væk alligevel....

Så, det der med mentorfunktionens betydning... Hvad betyder denne her mentor funktion for dig?

Jamen det betyder, at der er sådan nogen lidt... altså det var.... et trygt rum at starte op i. Og fejle os i. Og da .. man ikke stod altså på egne to ben alt for hurtigt.. Både for ens selv sikkerhed og også for patienternes sikkerhed...

Så den her med at du er inde i den her funktion nu, gør at du er bedre tilpas?

Ja... det er det ... og man er.. Altså nu er det ikke kun efterfølgende har jeg så næsten ikke haft nogen vagter med mine mentorer, men stadigvæk så har vi haft... øh.... altså så har man stadig turde spørge andre personale fordi man ligesom har lært at det her med spørgsmål det er ok...

Mentorfunktionens rolle i forhold til dig.... hvad synes du er mentors ansvar eller mentors funktionsområde? Hvad skal mentor sørge for at du får med?

Jamen det er at blive introduceret til afdelingen, og æh... arbejdsrytmerne og æh.. de her to do man skal når man modtager en ... altså en blødningspatient. Samtidig med også at få en ind i det sociale arbejdsmiljø og ...

Jeg tænker vi vender tilbage til det sociale...

I forhold til den kommunikation der er mellem dig og din mentor, er der noget specielt du tænker omkring det... i forhold til hvordan du går til mentoren på eller den måde mentoren snakker til dig på?

Det ved jeg ikke... der er jo fordi ... jeg har jo ikke haft nogen vagter med xxxxxx efterfølgende rigtigt

Nej...

Men vi snakker da sammen i vagtskifte.. Men .. det....

Nu tænker jeg også på den gang du indgik i mentor funktionen med hende....

Følte du der at kommunikationen ... sproget som hun talte til dig var ligeværdigt og ..?

Ja ... ja...

Og med respekt...

Ja.. Det var som hun talte til sine andre kollegaer, men stadig væk som da man blev introduceret... så det var ikke sådan noget nedladende eller .. eller forklarende over det.. Men mere sådan hm.... ja...

Men nu når du er sammen med din mentor, føler du så at I har et godt samarbejde?

Altså... det er... da jeg var ... ja ... det var et fint samarbejde synes jeg...

Gjorde hun noget specielt, eller gjorde du noget specielt for ligesom at gøre at det her samarbejde kørte rigtigt godt...

Hm... det var bare det her med at give en ansvar men .. øh... altså efter noget tid... og at man så følte sig sikker... i det...

Pause..

Det ved jeg ikke lige...

Det er sådan lidt mere hvordan du havde det... om du følte dig tryk og....

Ja det gjorde jeg... jeg følte mig tryk... på den måned der... og så var det jo selvfølgelig et meget brat hurtigt og .. at komme ud og være på egne ben...øh...

Det følte du faktisk var hårdt..

Ja det var hårdt, men jeg var glad for at man havde haft så lang ... og kunne lidt inden men ja.. Jeg synes at samarbejdet mens man havde .. var mentor .. ja det var også fint, at det var to forskellige så man så lidt forskelligt. Måder at være på...

Så det er en af de du tænker en ulempe ved lige pludselig ved mentorfunktionen at du bliver sluppet brat?

Ja ... altså... det var jo også... man kan jo ikke øh.... planlægge sig ud af at lige pludselig så er der bare mega travlt ... jeg kan huske at min mentor... i oplæringsperioden der var der stille på afdelingen og så umiddelbart efter ... altså det der hvor man ikke var med i normeringen, men da man så var med i normeringen så lige pludselig, så var der mega travlt... øhm... men det kan man jo ikke rigtig holde for.. og så er det jo også svært fordi.. Så havde jeg ikke nogen vagter med hverken XXXXXX eller XXXXX efterfølgende, fordi de arbejdede nattevagter og jeg er aftenvagt mest...

Når du nu ser tilbage på da du gik i den her mentorfunktion, den tætte måned her.... hvad var så det aller aller bedste?

Hm.... pause.... jamen det var det her med at man var med på sidelinjen øh... og blev introduceret til det hele. På en god og ordentlig måde..

Følte du at mentor gav dig lov til at være medog bruge dine kompetencer også?

Ja ja...Helt klart. Også fordi jeg havde nogle rehabiliterings altså erfaringer fra **neuro-rehabilitering**, så var det lige som.. Det kunne jeg sikkert selv gøre .. der gik jeg selv ind og tog mig af de patienter .. altså hvor det akutte var overstået.. Men det her med at man blev introduceret til den her akutte ... øh... neurologiske patient på en god måde, det var rigtig fedt, også fordi de begge to var rigtig glade for det akutte og også det ja og var villige til at lære fra sig... Man kunne se at de brændte for specialet ... det var rigtigt godt. Godt at have to...

Nu når du er i den her rolle... og tænker tilbage til den her tætte måned her.. Hvad har så været det sværeste?

Øh... ja det var overgangen fra at være mentee til så at være på egne ben. Det var nok det sværeste tror jeg..

Men der var ikke nogen svære episoder imellem, hvor I sådan havde lidt kommunikationsissues, hvor det så ikke lige kørte?

Næ.... fordi... altså der var rum til at spørge, stille spørgsmål også til de andre kollegaer ... og.. Der var måske lige i starten .. der tog det lidt lang tid at komme ind i ... hvad hedder det... hm... der havde jeg ikke mine egne... jeg tror jeg fik mine egne patienter ... æh.. en uge inden, ... men egentlig så synes jeg ikke der var noget....

Nu siger du havde erfaring med neuro-rehabilitering.... Hvordan fik du formuleret.. Eller kommunikeret med mentor at du faktisk havde den her erfaring.... og tog hun ... hvordan var hun sikker på at du havde viden nok til at kunne slippe dig her..

Var det ikke sådan en samtale vi havde... ... var det ikke sådan lidt en mentor .. hvor vi afstemte .. forventningsafstemte... ja en forventningsafstemning... hvor vi så snakkede om hvilke kompetencer jeg havde og ... hvad jeg gerne ville lære .. og her lagde jeg vist vægt på at jeg gerne ville lære det akutte...

Så føler du at mentor tog det til sig og bare sagde det var fint nok du har de kompetencer...

Ja..

Eller skulle du bevise det???

Nej... det var fint... det var ... man kunne lejre og betjene en lift og så...

Men kunne hun også bygge videre på de her eksisterende kompetencer?

Ja... ja også i forhold til det rum man så er i... der er jo forskel på at være rehabiliterende på ... altså en akut afdeling og så rehabiliterende på en rehabiliteringsafdeling. Så det var heller ikke så vi bare tog ... hvad.. Vi sørgede jo for at jeg fik nogle akutte patienter som... var det jeg ikke havde erfaring i...og så fik udbygget ...

Føler du så at mentor har hjulpet dig med at udbygge dine kompetencer undervejs?

Hm... ja.... det synes jeg...

Hvad med nu når du indgår i sådan samarbejde her, og afdelingen kommer jo med nogle forventninger at du inden for et års tid ... så skal du være fuld funktionsdygtig sygeplejerske og kunne klare det hele.. Føler du at de der forventninger afdelingen har, føler du at de bliver opnået med den her mentorfunktion?

Pause...

Ja.... altså jeg tror det ville have været .. æh.. Det ved jeg ikke

Altså om målene i afdelingen fulgt...

Ja.. Ja... jeg tror ikke at Camilla egenhændigt sådan følger op på om jeg når målene..

Efter du er blevet sluppet

Nej... det havde nok været noget andet hvis vi havde arbejdet sammen .. tror jeg... altså....

Hvis du nu havde gået mere med hende så havde du også tænkt at det var hendes, mentorens ansvar, at følge op på

Det er måske ligesom mere afdelingens ansvar tænker jeg, at følge op på... det skal ikke ligge på den enkelte mentor, at det....

Men har du selv et ansvar i forhold til det her?

Ja.. Ja det har jeg selvfølgelig... at man sørger for at lære det man har muligheder for og udvikler kompetencer.... det går bare stille og roligt frem.... det er også det med at afdelingen har understreget, at de ikke har en tids ... øh... et eller andet med at .. altså.. Et eller andet stykke papir hvor der står du skal kunne det... det og det... inden for x... antal måneder eller år. Det synes jeg jo ikke jeg kan huske de havde... et papir men det... blev jo egentlig skrottet ... man kan jo ikke hvis man ikke har en patient der fejler .. f.eks... hvis der ikke er nogle af mine patienter der skal have lumbal punktur.. Så når jeg jo ikke at få kompetencer i det før der er en der skal have lumbalpunktur... så jeg føler mig ikke presset som sådan til at... nå noget inden for en bestemt tidsperiode.. Det synes jeg er meget fint..

Nu vender vi tilbage til... du har selv nævnt noget om integrationen i praksisfællesskabet..

Hvad betyder mentorfunktionen i forhold til det?

Jo... men det var nok det her med at man turde snakke med sine kollegaer hurtigt... fordi man vidste at man ligesom kom ind i og var en del af noget socialt.

Når nu du har det her tætte samarbejde med din mentor... så udleverer du også lidt af dig selv.. Bliver det taget hånd om?

Det ved jeg ikke....jeg ved ikke...

Altså du udviser .. du giver noget tillid til din mentor ved at fortælle noget omkring dig... for at I kan få et samarbejde..

Betyder det noget for at hun kan hjælpe dig ind i praksisfællesskabet?

Det har jeg ikke tænkt over.. nej, det har jeg godt nok ikke...

Men du føler dig som en ligeværdig del af praksisfællesskabet og har du altid gjort det?

Ja.. Ja.. Ja nu kan jeg ikke lige huske om den første måned hvor man rendte rundt og var lidt.. Hø.. Hø... forvirret... Jeg synes da stille og roligt, at man er kommet ind i praksisfællesskabet og, man tør da, jeg tør da godt at spørge dumme spørgsmål.. Øh.. Gange flere..

Så føler du at der er rum for dette i afdelingen?

Helt klart.. Øhm...

Og ikke kun til din mentor?

Nej nej ... altså jeg stiller dumme spørgsmål til alle.. Tror jeg...

Så der er en god kultur omkring vidensdeling i afdelingen?

Ja det er der..

Betyder denne her kultur i afdelingen noget for dig?

Ja det gør at man har lyst til at blive... øhm... at man føler altså .. at selvom man har travlt og er stresset og det hele er lidt træls, så er der stadig god stemning imellem hinanden og der er ikke nogen .. altså snakken i krogene synes jeg i hvert fald. Ikke lige hvad jeg oplever... så det er også et sted man får lyst til at blive.

Nu tænker jeg også det organisatoriske, hvis vi prøver at vende den gren i forhold til det her - føler du at organisationen altså ledelsen har støttet dig nok i den her funktion som mentee?

Ja.. Ja det synes jeg... der blev.. Der var måske lige en dag hvor det glippede .. at ... art der var alt for få sygeplejersker og man så kom ... egentlig stod med patienter lidt for hurtigt men ellers så er der... god respekt omkring at man ikke har været med i normeringen at man er mentee.

Så de har levet op til den kliniske retningslinje de egentlig har omkring mentor / mentee funktionen?

Ja det tror jeg da..

Du har ikke set en?

Nej... nej det går jeg ud fra de har.. "griner" Kliniske retningslinje om hvad?

Om mentor / mentee funktionen i afdelingen...**Du har været inde på det nogle gange .. det der med den tætte måned i havde.. Og så lige pludselig bliver man sluppet....**

Ja... men der var det jo .. men det gode ved det var at så var man ligesom også kommet ind i det sociale fællesskab, så selvom man ikke var sammen med sin mentor så .. øh... så følte man stadigvæk sig tryk i det .. den praksisfællesskab man var i ... og så selvom det var lidt af lort til den første måned.. De første par måneder, men det tror jeg det ville have været for alle nyuddannede, ikke særligt erfarne sygeplejersker.. Så var det ikke fordi jeg følte at der var noget der som sådan var altså for eksempel til fare for patienterne. Det jeg gjorde..

Men havde du sådan en klump i maven da du blev sluppet?

Ja.. Ja ja.. Det havde jeg. Men.. Men man landede altså alligevel.. Det var trygt.. Stadigvæk.. Men jo det havde jeg..

Det havde jeg hele tiden indtil Juli.

Kunne de have gjort noget for at hjælpe dig med den her klump i maven, sådan så du havde det lidt bedre?

Det ved jeg ikke.. Det tror jeg ikke... Jeg tror... Det tror man bare ville have når man springer ud som sygeplejerske og så skal stå med egne patienter og... øh... så det er.. Ja... så synes jeg også det var rigtig rigtig godt at ... øh... jeg synes det der vi havde før hvor vi arbejdede i partner .. 2 og 2 sammen om patienter .. det synes jeg ikke fungerede særligt godt. øhm, men nu når man er i teams ...

Hvad var det der ikke fungerede?

Jamen det var at nogen gange så fik man slet ikke set sin partner hele dagen andet end at man måske lige hjalp med en lejrning.. Eller sådan noget.. Det var ikke sådan at man sådan diskuterede patienterne som sådan og deres sygdomme.

Så den der manglende kommunikation og refleksion imellem jer manglede du?

Ja det fungerede ikke særligt godt...

Fungerer det nu så?

Nu synes jeg det fungerer, at man er i teams.. Især i aftenvagterne synes jeg.. I dagvagten ved jeg ikke. Det er nok fordi jeg ikke er særligt, har særligt mange dagvagter – der render man jo rundt og tænker på mange andre tanker end lige i aftenvagten kan man sparre lidt mere med sine andre kollegaer.

Det jeg hører dig sige er, at den der refleksion kollegialt imellem betyder rigtig meget!

Ja.. Hm... det gør det.. Ja.. Øhm.. Også at ens .. ja ens team ved også lidt om ens egne og de andres patienter sådan at.... man kan gå ind og hjælpe

Hvis du tænker tilbage til hvor du startede i afdelingen, der hørte vi i hvert fald fra xxxxxx at der var en pæn mængde introduktion i forhold til viden.

Ja..

Hvad er din opfattelse af hele den introduktion?

Det var jo noget vi skulle have.. Øh... jeg synes at selvfølgelig så var det lidt intenst. I den første uge tror jeg bare vi sad ned og hørte foredrag .. hm..

Formålet med alt det her er også lidt at vi skal se om der er noget vi kan gøre bedre! Så tænker du om der er noget vi kunne???

Jeg tænker måske at man kunne fordele det lidt mere bredt ud, så den første uge ikke bare var hvor man bare sad og .. øh.. Og hørte foredrag, men at man så fordelte det lidt ud. Fordi det er jo vigtigt at have .. altså undervisningen af terapeuter omkring fejlsynkning .. det er jo vigtigt ... men hvis det så bliver spredt lidt ud ville det være rigtig godt. Også så man ligesom følte lidt at man var på afdelingen, for jeg tror den første uge der var vi ikke rigtig oppe på afdelingen. Så man kom ind i afdelingen med det samme.

Så det ville have hjulpen dig?

Ja.. Det tror jeg.. Helt klart..

Nu har du også været omkring det med refleksion. Var det også noget som du tænker kunne være et forbedringsemne?

Altså på hele afdelingen eller...

Ja eller generelt ja... også nu her for dig... det at bruge hinanden og reflektere med hinanden...

Jamen..

For du siger i er gode til dette i aftenvagterne når i er i teams..

Hm....

At bruge hinanden..

Ja... det synes jeg... øh... øh....

Er det en kultur man måske kunne arbejde på i afdelingen?

Ja det kunne godt være man måske skulle tage ... øh... nogle særligt trælse ... måske nogle patientforløb der har været lidt hårde og så reflektere til en et personalemøde eller en dag til et onsdagsmøde.. Det ved jeg ikke. Hvis der har været noget...

Så det er ikke noget der er kultur for at gøre?

Det tror jeg ikke.. Jeg har ikke været i dagvagt ... jeg har ikke været til de der onsdagsmøder .. jeg tror jeg har været til 2 af de møder i dagvagt erne, så jeg ved det faktisk ikke.. Men man...kunne jo godt reflektere lidt.

Er der andet du sådan lige på falderebet kunne forstille der kunne hjælpe dig i en nyansættelse som du ikke har fået?

Jamen det tror jeg ville have været måske at have nogen flere vagter efterfølgende med ens mentor. Så er man.. Så at nu var xxxxx .. xxxxx sagde jo op umiddelbart efter, så jeg tror jeg ville have haft nogle flere vagter med hende hvis det var, men det .. altså at man sørgede for.. Men det kan man jo heller ikke rigtig gardere sig ind over. Men ja... efterfølgende havde nogle vagter med sin mentor stadigvæk.

Jeg har ikke mere - tusind tak for hjælpen.

Interview 3

Velkommen til og tak fordi, du vil hjælpe os med det her, øhm jeg skal lige ha` lidt at vide om dig først.... hvor længe har du været her

Jeg har være her siden 5 juni

Ja, og derfra har du været?.... er du nyuddannet eller har du erfaring fra andre steder?

Altså jeg har ikke erfaring fra sygehus, men jeg blev uddannet som social- og sundhedsassistent i 2001 og før det, så var jeg uddannet hjælper

Da du søgte ansættelse her, var du så bevidst omkring den her mentorfunktion? At de tilbød det her?

Ja det var jeg for det stod i øhh, hvad hedder det, stillingsopslaget

Og havde det betydning for dit valg af ansættelsessted?

Heeelt sikkert.....ja

Og du har ikke tidligere erfaring med det der med at arbejde med mentor?

Nej det har jeg ikke

Nej? Øh... hvad har den her mentor funktion betydet for dig?

Ja men den har betydet alt, øhhh man kommer fuldstændig på bar bund og så er der en, der tager sig af en, så det var jo rigtig trygt og godt og starte her, hvad der så skete efterfølgende, (griner) det var jo så noget andet, hvor travl der egentlig var, men det var jeg jo forskånet for det var xxxxxxxx der tog hele tjansen, ja, men det var trygt og ha` som mentor

Og det er den første måned, du relaterer til?

Det var de første 14 dage mener jeg, ja

Det var den periode, du har gået sammen med mentor, som mentee?

Der gik jeg som et føl uden telefon og da var jeg bare med som det tynde føl

Har du følt dig tilpas i den her menteerolle?

Ja det har jeg, men også lidt svært når man er vant til at køre fuldstændig selvstændig, jeg var jo selv vejleder ude i primærsektoren på et plejecenter, kan man sige, så jeg var jo på en eller anden måde også en mentorrolle uden jeg sådan lige helt havde sat mig ind i det

Så den gang du arbejdede som social- og sundhedsassistent, der havde du føl under dig, som du skulle lære op

Lige præcis, ja elever, ja

Nu når du har den her mentorfunktion, hvordan ser du mentors rolle i forhold til dig?

Jamen det er jo at få mig godt i gang med mit nye job, eller job i det hele taget, det er jo et stort system og så prøver at finde rundt i det på alle fronter

Er der noget hvor du sådan tænker at mentor er decideret ansvarlig for i forhold til dig?

Lang pause....Jaa, altså det er jo for at tage sig af de nye og få dem godt implementere, kan man sige også i forhold til præsentation af alle de kolleger, man nu får og skal

Nu når du har været i det her mentor/mentee-forhold, hvis nu vi prøver at vende kommunikationen i det her, er der noget, du har tænkt over der? altså den måde, i har kommunikeret med hinanden på?

Nej

Så det har været ligeværdigt?

Bestemt, bestemt!!

Ja?

Jeg tænker at jeg i starten nok da jeg var til ansættelsessamtale, der fik jeg jo også at vide om mentor funktionen og jeg tænkte puuha, det bliver svært for mig, fordi xxxxxxxx hun ser jo rigtig god og stærk ud, ik! til sit job, så jeg tænkte, kan jeg nu leve op til det, også fordi at det er uvant for mig, men det var en rigtig god funktion for mig må man sige

Så den følelse inden i dig, det der med at kunne leve op til det, øhh var det noget, som satte nogle hæmsko eller barriere i dig? når du trådte ind i en ny afdeling hvor du ikke kender det?

Øhh, ja altså øhh jeg havde ikke søgt jobbet, hvis der ikke havde stået noget om mentor, tror jeg ikke og det er jo en akut afdeling, det er jeg jo godt klar over hvad der sker der, så jeg havde ikke søgt jobbet hvis der ikke havde været en eller anden form for mentor øhh lige med at komme igennem de første 14 dage, ik!

Det der samspil dig og din mentor havde, har det haft betydning i forhold til samarbejdet mellem jer to?

Ja bestemt

Også, jeg tænker i forhold til kommunikation, altså, du har jo udleveret dig i det her forløb og sagt formentlig dine stærke og svage sider der er og er det noget, der har styrket jeres samarbejde?

Altså jeg forstår ikke helt hundrede, hvad du mener med det...

Nej, jeg mener, den kommunikation, der har været ved jer, altså det er jo ligeværdigt

Altså du tænker på mentor og jeg?

Ja

Øhh.. nej jeg har ikke synes, det har været ligeværdig, men det er ikke negativt, jeg er jo godt klar over at min mentor er fuldstændig inde i tingene og jeg ikke var, men hun var rigtig god til at formidle tingene

Og du føler det blev gjort med respekt for dit også?

Bestemt, hun tog yderst hensyn til at man ikke fattet noget som helst, så er det sagt så pænt, som det kan siges

Så hvis du kort skal skitsere det positive i den her mentor funktion, hvad er så det aller aller vigtigste for dig?

Jamen det var at man blev introduceret meget grundigt og godt inden det hele brød løs må man sige

Var der så nogle ulemper, nu når det var så positivt, så er der også nogle gange nogle ulemper, var der nogle af dem?

Lang pause.....

Nej det var der ikke, ikke for mig i hvert fald

Hvad var så det sværeste når du er i den her rolle som mentee, et er at du har jo fortalt lidt om at du forlod en stilling, hvor du faktisk var mentoren, og nu træder du ind som mentee, hvad var det sværeste der?

Jamen jeg tror det sværeste for mig selv, det var at jeg ikke, at jeg lige pludselig at der var byttet rundt på rollerne at jeg ikke vidste ret meget og kunne ret meget

Var det noget du var forberedt på da du sagde ja til det her, at der ville være den her rolleskift?

Nej, det havde jeg desværre ikke forberedt på, jeg havde meget meget svært ved og ikke at kunne ret meget, hvis det er det du mener

Ja men det er det nemlig

Ja, det havde jeg SÅ svært ved, øhh for eksempel når mentor havde travlt, det har hun jo altid... jeg kunne ikke hjælpe for jeg vidste ikke hvordan jeg skulle gøre, hvor jeg lige skulle gå hen eller aflaste eller et eller andet, så ja det var meget svært for mig.....ikke at kunne det samme som jeg plejer.....

Så det gav nogle frustrationer?

Ikke negativt, altså det er ikke negativt men, det jeg siger, men jeg har nok lært nogle ting om mig selv, som jeg ikke vidste, jeg havde altså, hvordan skal jeg næsten sige det...altså der hvor jeg kom fra, var det jo mig der næsten vidste alt

Så du er nu sat i ny rolle som nybegynder i stedet for...

Så det der med at de søgte en erfaren assistent, jeg vidste ikke at jeg lige pludselig følte mig så uerfaren, som jeg gjorde, men det har jo ikke noget med stedet at gøre eller mentor at gøre, det var bare lige mig selv, der fik noget af chok. Jeg tror ikke så længe jeg var under xxxxxxxx's vinger, så var det ikke, men da den mentors session var slut, så fik jeg en telefon, det havde jeg jeg jo slet ikke haft så jeg lullede jo bare rundt, ik! Så fik jeg en telefon (griner) så blev det spændende, ja
Lang pause.....

Øøhh det er jo et svært spørgsmål, det ved jeg ikke rigtig om jeg lige kan svare på eller om jeg synes

**Altså du havde jo nogle erfaringer fra det ikke akutte og så blev der bygget noget oven på
Var xxxxxxxx god til at bruge de der erfaringer, du havde og ledt dig videre med dem?**

Øhh lang pause.....det tror jeg nok hun var, altså når jeg siger det, jeg skal lige tænke lidt tilbage, øhh, det tror jeg nok xxxxxx hun var god til. Det er i hvert fald ikke noget, jeg overhovedet havde tænkt at hun ikke var god til, ja

Afdelingen har jo også nogle mål når man ansætter ny, at man skal indenfor forholdsvis kort tid skal kunne bestride det selv

Ja tak

Hvordan havde du det med det?

Jamen det havde jeg da rigtig rigtigt skidt med fordi det er jo længe siden, synes jeg da selv, at jeg er blevet målt og vejjet, kan man sige, så det havde jeg det da rigtig skidt med selvom jeg egentlig godt vidste det og tænkte den eksamen her, den klarer jeg ikke, tænkte jeg

Følte du dig... at din mentor støttede dig i det her til den dag, du blev sluppen?

Ja da bestemt, bestemt, jeg tror mange af de her ting, jeg siger nu, det er jo ikke noget mentor kan vide, vel at man tænker sådan. Det var bare min egen rustet-hed

Men du gav aldrig udtryk for det selv?

Det kan jeg godt nok ikke huske, jeg har noget virket usikker, jeg ved det ikke, jeg ved det faktisk ikke

Man prøver jo også og lade som om at man har fuldstændig styr på det, øh jeg ved faktisk ikke hvad jeg skal sige

Nej, men nu har snakket om mentors ansvar, men har du tanker omkring dit ansvar omkring mentee i det her?

Hvad er dit ansvarsområde som mentee når man indtræder i en ny stilling her?

Har du ansvar?

Det er at være forberedt på alle mulige måder, jeg prøvede at gå tidligt i seng, vågne tidligt og være frisk og være opsøgende i det jeg fik at vide, det tror jeg nok jeg var

Føler du selv, at du har honoreret de krav, du havde til dig selv?

Ja nu har jeg, men nu er der også gået fire måneder

Mentor, har det været nogen betydning for dig i forhold til at integrere dig i det her praksisfællesskab?

Helt helt klar, ja

Hvordan?

Jamen jeg kan huske, da jeg blev sluppen fri, kan man sige, der kiggede jeg lang efter min mentor hver dag, så hun var en tryk støtte og ha` i starten og jeg skulle lige vænne mig til at hun ikke var der mere, ja....

Nu når du har haft det her tætte samarbejde gennem xxxxxxxx

Det er ikke sikkert, xxxxxxxx ved at jeg havde det sådan

Nej?

Nej

Så du gav aldrig udtryk for det?

Nej det tror jeg ikke at har gjort, men det skal hun nok få at vide, tænker jeg

Men nu når du har haft det her tætte samarbejde med xxxxxxxx har det så haft nogen negative konsekvenser i forhold til dine andre kolleger? At de måske ikke været så tæt på dig, som du har været på xxxxxxxx?

Ja det var det, det har taget lang tid for mig sådan lige at lære hvem folk er og så videre, fordi den eneste, jeg havde fokus på meget af tiden, det var jo xxxxxxxx, ja, så hvis det er negativt, så må det jo være negativt, det er ikke noget jeg sådan har tænkt at det var det, vel! Og xxxxxxxx var god til at præsentere mig for alle..

Så nu med det her praksisfællesskab, har du så oplevet at det ikke kun har været xxxxxxxx, der har givet sin viden fra sig?

Ja det har alle været gode til her

Så hvordan vil du beskrive læringskulturen her i afdelingen?

Det er at man hjælper hinanden, hvor man kan på alle områder, ja

Organisationen, hvad har de gjort for at hjælpe dig i den her mentee rolle?

Og har de gjort nok?

Ja det synes jeg, du blev også indkaldt til introdag og det er sådan egentlig det

Så den ansættelse, du fik, følte du dig godt nok forberedt til at træde ind i den her mentorfunktion? i afdelingen?

Nej det tog lige lidt længere tid

Kunne organisationen have gjort noget anderledes? Givet dig mere tid?

Nej det tror jeg ikke

Så der var ikke noget, hvor du tænkte, at de kunne have gjort noget for at lette din overgang

Nej det tænker jeg faktisk ikke

Blev du overhovedet præsenteret for den her berømte kliniske retningslinjer som afdelingen egentlig har i forhold til mentor/mentee funktion i forbindelse med din ansættelse?

Ja det gjorde jeg

Har de levet op til det?

Ja det synes jeg

Dejligt, så det er helt klart din fornemmelse, at det har fungeret på den måde her, med at de har præsenteret det

Ja det har det

Lidt af formålet med det her er jo også at vi ved denne her master, undersøger mentor-mentee funktionen, det er ligesom for at finde ud af er der noget vi kan komme ind eller komme op med som kan hjælpe til at forbedrede her mentor/mentee funktion, er der noget, du tænker på som kunne have hjulpet dig? Med at let overgangen under mentors vinger til lige pludselig med at være alene, hvad tænker du der?

Øhh (pause) jeg tænker at det måske kunne være svært for nogen men det vil jo lige sige at efter oplæringen med xxxxxxx sluttede, så havde jeg jo faktisk en mere, der var tilknyttet til mig de næste tre måneder, men vi har ikke hundrede procent helt klar over det, som jeg fornemmer det, for vi arbejdede ikke si tit sammen, så det er der, hvis det nu havde været en anden, ikke for at sætte mig selv højere, men nu er jeg ikke bange for at spørge folk,, eller tage fat i folk om jeg kender dem eller ikke kender dem, men chokket i at være fulgt tæt i 14 dage og så pludselig blive givet slip....

Så du vurderer også sådan lidt at på baggrund af din personlighed, at din personlighed har hjulpet dig i det her

Jamen det ved jeg jo ikke, jeg ved ikke hvordan andre har det men ja det tænker jeg at hvis det var måske ikke en der var så sikker i at spørge, det kunne jeg måske godt forestille mig at det kunne være, ja

Kunne vi så gøre noget som organisation noget for at hjælpe de mere usikre, som ikke tør at spørge, synes du der er nogle redskaber, som vi kan benytte os bedre af eller mere af?

Ja men det tænker jeg at mentor skal vurdere, kan de slippes ud, det skal man jo, jeg ved det godt, der er et tidspres alle steder, jeg kender jo godt systemet ik, men ja altså, den næste mentor jeg fik, eller skulle gå til når der var noget, jeg har selvfølgelig fået det at vide, men jeg var ikke hundrede procent klar over det og hun havde aldrig været i rollen før, så det var ikke sådan noget med, at hun opsøgte mig og spurgte hvordan det gik

Så der har på en eller anden måde været en kommunikationsbrist

Ja men det kan man godt sige, men samtidig, så startede jeg jo altså også i sommerferien hvor det var lidt kaotisk, med folk ud og ind og folk på ferie og sådan noget, så den var jo nok lidt svær og gøre, men jeg ved ikke hvad man kan kalde Esther, som var min back up, vil talte jo stort set ikke sammen om noget, så jeg havde i hvert fald glemt at hun var.....

Så lidt mere synlighed i organisationen eller ledelsen der, kunne måske der have givet dig lidt sikkerhed

Men det kan også være at jeg har fået det tydeligt at vide, men jeg synes og jeg hører også måske meget at nogle får en mentor eller vejleder, eller hvad det nu bliver kaldt, og så har man ikke ret mange vagttag sammen

Så det ville også have været til gavn for dig måske at i havde mere eller vagter sammen

Ja men igen var det sommerferie perioder og det var bestilt, for dem der var fast her og jeg kom jo ind 5 juni, det kunne næsten ikke være værre..

Så vi kan tage med og at ingen fastansættelser over sommeren

(Griner) ja men det ved jeg ikke, det tror jeg ikke i skal tage med, det tror jeg ikke bliver populært

Følte du at organisationen gav dig til strækkelig med undervisning i at kunne mestre det her akutte sygepleje?

Ja det tænker jeg at de gjorde...

Og faldt det på det rigtige tidspunkt, hvor du havde behov for det

Ja, altså det tænker jeg at det gjorde

Jeg tror ikke jeg har mere, hvad tænker du, Annette?

Nej du har fået det hele med.....

Interview 4

Hvor længe har du været her i afdelingen?

Jeg startede i august, så to en halv måned

Og inden da? er du nyuddannet eller?

Nej jeg er færdiguddannet for næsten fem år siden, jeg har arbejdet på geriatrisk afdeling på sygehuset i et år og så tager jeg nogle vagter og hjælper lidt på ortopædisk afdeling. Så derefter har jeg arbejdet på plejehjem og så flyttede jeg til respirationsteam

Da du søgte her i afdelingen i august her, var du klar over at de arbejdede med mentor/mentee funktionen?

Jeg har læst det et sted, jeg tror det er noget med jeres opslag, der står noget så jeg vidste det godt, men det ...

Så det havde et den største betydning at den var der?

Nej men jeg vidste det ikke at det tager et år med mentor, men det var ny ting, ja

Så det har ikke nogen betydning for dig om det var der eller ikke var der da du blev ansat?

Nej jeg synes det er en god mulighed

Men nu når du er i det, hvordan oplever du det så?

Det er faktisk dejligt fordi jeg føler mig tryk at der er nogle der kan hjælpe mig, for jeg er vant til at arbejde i mange forskellige vikarbureau, så jeg er vant til at blive smidt ud i det

Så du er vant til en omskiftelig hverdag?

Ja så det er det og pludselig så okay jeg har masse af muligheder for at lære nogle nye ting, så ja så jeg føler mig som i uddannelse, så det er faktisk godt, jeg kan godt li det..

Så for dig er det helt klart positivt?

Ja det er det

Hvorfor skal man tage det negativt - jeg synes det er dejligt, det er gratis så....

Det er mulighed for læring

Nu når du går sammen med din mentor, hvordan føler du samarbejdet fungerer, føler du det er ligeværdigt

Ja der er ikke nogen problemer, jeg synes gør det så godt og jeg er tryk og jeg har det godt, så det er dejligt, ja

Så du føler at samspillet er rigtig godt og i interagerer godt

Ja det gør det

Du har være lidt inde om fordelene ved mentor funktionen, og ser det som en gratis uddannelse, en god ballast, et godt fundament for det her, men er der nogle ulemper i det?

Ja måske, hvis man siger at øhh.... måske fordi, jeg skal lige tænke rigtigt, fordi at mennesker er meget forskellige ik` måske jeg er en slags person, som jeg er jeg har min egen struktur og hvis jeg skal gå med to forskellige mentorer, med to forskellige strukturer plus min struktur, så jeg skal have lidt tid at finde ud af hvordan passer det bedst, hvor er den bedste læringsmåde og hvordan kan jeg gøre mit arbejde mere effektiv hvis integrerer ideer og ide og min ide

Så nogle gange, kan du se, der er problemer i det?

Nej ikke lige problemer, men det er udfordringer og tager lidt tid for mig at integrere, feks. Hvis xxxxxxxx vasker for nede med mange ting og sager og xxx gør det ikke og så jeg har min egen måde og så skal jeg finde ud af hvad er mit bedste

Din måde at gøre det på?

Ik rigtig fordi måske min måde er ikke rigtig og godt nok så....

Men når du er i de her situationer når du oplever at der er forskelligheder, går du så ind og spørger en til?

Jeg plejer at reflektere og sige hvad hvis jeg gør to procent som gør og så

30 procent, som jeg gør og så xxx og integrere det, men det kræver bare at det tager tid til mig hvad hedder det og gå i gang for jeg skal være sikker på at det er på plads, at det går godt, først og fremmest patienterne

Så det er vigtigt for dig at det bliver gjort godt?

Ja det er det, ja

Får du den der positive feedback på at det klarer du faktisk godt af dine mentorer?

Ja, det synes jeg, ja ja – det er dejligt

Har mentorerne så også brugt den kompetence, du kom med og arbejdet videre med den viden du havde, har det været en del af ...

Ja det har jeg oplevet faktisk fordi vi havde en patient, som der havde lav SAT og jeg vidste godt at han skulle have ilt og hvordan man gør og hvordan skal jeg gå i gang hvis patienten er i en akut situation så, ja

Så blev det afklaret hvor din kompetence var henne?

Nu har vi omkring med det her mentor funktion i forhold til...men jeg kunne godt tænke mig at gå lidt mere ind i ansvarsområdet. Du som mentor eller mentee har et ansvar også, hvad tænker du det er?

Jeg har ansvar for at lære mig selv og spørge hvis jeg er usikker, det er jeg meget bevidst om, "du skal ikke bare lige gøre"... jeg skal altid spørge og hvis mentor ikke er der, så

Har du haft situationer, hvor du har været ude at spørge "jeg har altså lige brug for noget feedback her

Ja altid faktisk næsten hele tiden, ja bare småting som hvad skal jeg gøre hvis patienten sådan og sådan ud...

Det der med at arbejde i den her tætte relation med mentor og mente, har det haft nogen betydning for dig med at komme ind i afdelingen altså ind i arbejdsfællesskabet?

Ja det synes jeg fordi det....øhhh jeg føler mig som at jeg er meget velkommen at jeg kan være en del af teamet

Har mentor så gjort noget besluttet for at hjælpe dig ind i fællesskabet?

Ja sådan en simpel ting at hun smiler altid, jeg kan godt li det, hun er meget tålmodig, ja ja det synes jeg selvom det er lidt presset en gang imellem, hun klarer det godt

Har hun hjulpet med at danne relationer til andre end dine kolleger? Simpelthen gået hen og introducere dig?

Ja, ja det har hun også. Jeg kan huske dengang at det var en stuegang og hun fortalte at jeg skal være med til stuegang så meget som muligt så siden det, så lærer jeg det at jeg skal være med. Det er selvfølgelig for patientens skyld og selvfølgelig fordi jeg kender patienten så læge kan hører hvad jeg har med

Så generelt i afdelingen så oplever du at der en god kultur for læring?

Ja det er faktisk rigtigt, ja

Har organisationen støttet dig nok i, for jeg ved jo godt at når du har gået i den her tætte relation så kommer dagen også hvor du bliver sluppen

Ja

Hvordan har det været for dig?

Øhh

Følte du dig rustet nok til at komme ud på egen hånd?

Ikke helt. Vi havde en situation, hvor vi var meget presset og jeg kunne mærke at alle sammen hjalp hinanden og støttede hinanden og jeg sagde også at det er imponerende

Så sammenholdet er stort

Ja, vi fik et hjertestop i torsdags, det var godt, vi støttede hinanden

Kunne du have haft gavn af mere undervisning? Mere vejledning eller noget der kunne forbedres?

Hvis der er mulighed for eksempel nogle kurser, nogle ekstra kurser for eksempel konflikthåndtering fordi vi er meget tæt på patienterne fordi der er mange pårørende

Ja, så det føler du er en kompetence, du mangler lidt?

Ja det synes jeg lidt, ja jeg brug for lidt mere viden om det

Er der andet du tænker for at du kan varetage funktionen selv ved at være en del af praksis?

Øhh ikke lige...

Snakker du nogle gange med de andre, der blev ansat på samme tid som dig om hvordan det går og om der er noget... hjælper i hinanden hvis der er nogle problemer

Ja lige da vi fik hjertestop så vi har en elev så vi spørger hende hvordan hun har det, hun klarer det godt, ja så der bliver også spurgt ind til dig hvordan du har det?

Ja der er også nogen der spørger mig, så jeg siger at det går nok, ja det er faktisk godt, ja

Går det så også okay? (griner)

For det kunne jo også være at du også havde brug for lige at blive samlet op en gang imellem

Neej, jeg er faktisk meget imponeret i det danske system, for jeg har set det i mit land, hvordan man bliver udsat, neej det er så dejligt her. Det er godt system her

Det er bare alle os andre, der brokker os

Ja, neej. Der var en der, da jeg arbejdede på skadestuen, det var en dreng, som var så dårlig, han havde ikke penge til medicin, feks. venflon, man ska selv betale for det, man skal selv købe det det går i gang og jeg synes bare det der hjertestop... tænk otte læger, der kom og hjælper på et liv, jeg synes bare det er imponerende....så

Vi har ikke mere, tak for hjælpen

Velbekom