

Mentorering- trenger sykepleierledere det?

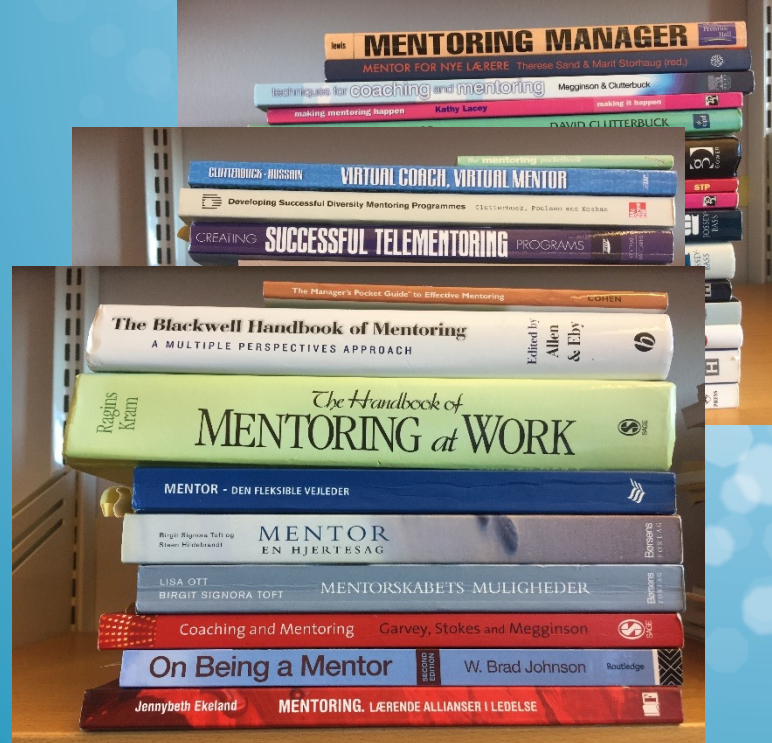
Barnesykepleierforbundets vår kongress 22.04.24

Trondheim

Mette R. Dønåsen

Programleder NSF's mentorprogram, Styremedlem

LSL



Innhold i presentasjonen

- Ledelse, mentorering
- Hvorfor kan mentorering være hensiktsmessig?
- Hvorfor satser NSF på mentorering
- Hvordan legge til rette for mentorering av ledere?
- Forskning



Å ha en lederposisjon medfører at du får:



Makt



Myndighet



Ansvar



Muligheter



Tilgang til ressurs- og prioriteringsdebatter og
beslutningsarenaer

Å ha en lederposisjon gir mange muligheter:

Overblikk
Organisasjonsforståelse
Kunnskap om og evne til bruk av rammeverk, Systematikk
Innsikt, Styrke til å tåle motstand
Krever evne til å vurdere og håndtere konflikter



Langsiktige perspektiver, strategi
Evne til å ta beslutninger
Målrettet energi
Styrke til å møte dilemmaer
Kompetanse og evne til å prioritere
Trygghet til å motivere og delegere
Evne til å bygge et godt arbeidsmiljø
Evne til å synliggjøre
Vilje til å revidere, endre og fornye



Fokus hos nye ledere



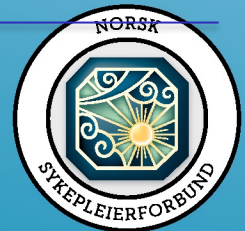
Nye ledere setter høye krav til seg selv i lederposisjonen

Nye ledere opplever lederposisjonen krevende

Nye ledere føler at de er utydelig som ledere

Nye ledere opplever utrygghet i forhold til egen mestring av lederrollen

Nye ledere mangler lederstøtte og sosialt ledernetverk



Fokus hos erfarne ledere



Strategisk ledelse er en viktig oppgave for en leder.

Prioritering er en forutsetning for strategisk ledelse

En leder må være utholdende for å nå strategiske mål

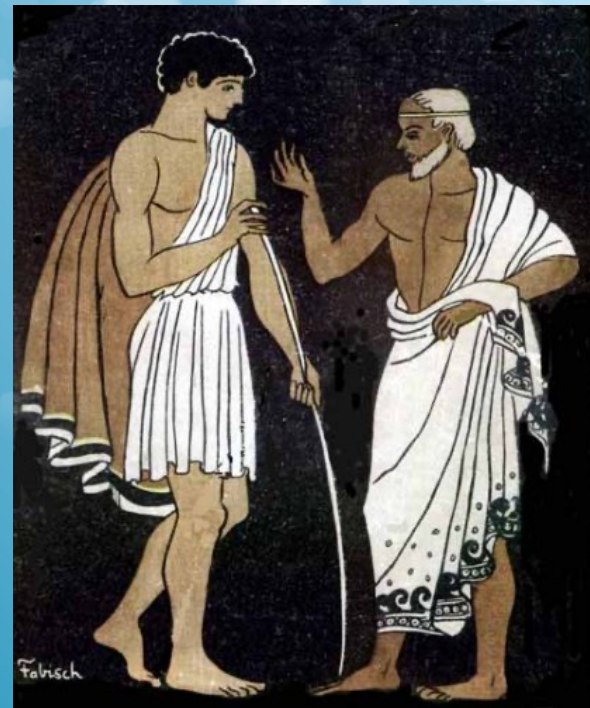
Ivaretagelse og motivasjon av medarbeidere er sentralt for å lykkes



Hvor kommer begrepet Mentor fra?

“Begrepet mentor stammer fra den greske mytologien og det kjente eposet “Odysseen” av Homér.

Da Odyssevs skulle reise på sin krigerferd mot Troja, utpekte han sin kloke, tiltrodde og erfarne mann, Mentor, til å være lærer, veileder, venn og surrogatfar for sin sønn Telemakos.”



Organisert eller naturlig mentorering?

- Mentorering kan ha form av et organisert og mer eller mindre institusjonalisert **program/ordning**, eller
- Det kan være "*naturlig*" mentorering, det vil si at mentorrelasjonen kommer til av seg selv ved at de to "finner hverandre" i **et uformelt mentorskap**.



Deltakere NSF mentorprogram for sykepleierledere 2024-25



Mål og målgruppe

- NSF's Mentorprogram er å bidra til motivasjon, utvikling og kontinuitet for sykepleierledere på ulike ledernivå innen ulike fagfelt. Det er viktig å **beholde** og rekruttere sykepleiere til lederposisjoner i helsetjenesten.
- Programmet er et tilbud til sykepleiere i ulike lederposisjoner som ønsker å utvikle seg i rollen som leder. Først og fremst «ferske» sykepleierledere. Mentorprogrammet kan være en god støtte i krevende lederoppgaver og øke tryggheten i lederrollen.



Roller - adept

- En adept er en sykepleierleder som ønsker å utvikle seg som leder, å reflektere over dilemmaer og utfordringer i utøvelse av eget lederskap.
- Adepten ønsker å samarbeide med en mentor for å utvikle seg som leder. Adepten er den som forbereder spørsmål til samtalen med mentor.



Mentorer

- Mentor bør inneha høy relasjonskompetanse, anerkjennelse som en god leder.
- God fagkompetanse, eget ønske om å bidra til andres vekst, gode kommunikasjons-
- egenskaper.



Rolle- Mentor

- En mentor i programmet vårt vil være en sykepleier med betydelig ledererfaring .
- Mentor har bredde og dybde kunnskap faglig, nettverk, og skal stimulere til læring og utvikling gjennom å lytte og stille spørsmål, i refleksjon og i dialog med adept.



Odd Norstoga:

*...Alt for mange gode råd
gjev alt for my´
å tenkje på´...*



There is a difference
between knowing the path
and walking the path.

—
Morpheus

Mål
Mening
Muligheter



#DAILYCALM

Calm



Verktøy anbefalt i samarbeidet

- Målsettingsdokument - sette mål for samarbeidet
- Samarbeidsavtale
- Møteforberedelse og etterarbeid
- Loggbok – for adept
- Metakommunikasjon



Mål for samarbeidet

“Hvis du ikke vet hvor du skal, vil du sannsynligvis ende opp et annet sted”

L J Peter

Målformel – SMARTE mål

- Spesifikke
- Målbare
- Andvendbare/ambisiøse/attraktive
- Realistiske
- Tidsbestemte
- Evaluerbare

Fokus på prosessen *mot* mål

- Hvem er du, dine verdier, hva er viktig for deg, hvordan vil du fremstå?
- Hva vil du oppnå?
- Hvordan ser det ut når du har oppnådd dette?
- Hvordan vet du at du har nådd målet ditt?



Forskning og evaluering

Forskning er å undersøke noe ved hjelp av vitenskapelig metode for å frembringe ny kunnskap



- Klarhet i nytte/effekt
- Berike kunnskapsfeltet
- Gi tilbakemeldinger og dokumentasjon til deltakerene
- Utvikle ledermentorering som en intervensjon for å beholde, rekruttere og utvikle sykepleiere i lederposisjoner



Fordeler med mentorskap

- *«Forskningen på effekten av å ha en mentor er ganske tydelig: Mennesker med en mentor presterer bedre, avanserer i sin karriere raskere og opplever til og med jobbtilfredshet.»*
- Mark Horoszowsky Harvard Business Review 2020



Datainnhenting til programmet



Tilbakemelding muntlig og skriftlig fra strukturerte diskusjoner i fokusgrupper ved oppstart og avslutning. Evaluering.



Innhenting av data via QPS Nordic, et validert og reliabilitets-testet kartleggings skjema utviklet av Statens arbeidsmiljø institutt (STAMI).

Anvendes i nordiske land på en rekke yrkesgrupper (ved oppstart og avslutning).



Dokumentere, publisere artikler delta på konferanser og kongresser

The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at:
<https://www.emerald.com/insight/1751-1879.htm>

I became a leader by coincidence: specialised nurses as leaders in the field of mental health and substance abuse

Specialised
nurses as
leaders

Else Marie Lysfjord

Faculty of Nursing and Health Sciences, Nord University, Bodø, Norway, and

Siv Skarstein

*Department of Nursing and Health Promotion, Faculty of Health and Science,
Oslo Metropolitan University, Oslo, Norway*

Received 29 May 2023
Revised 24 September 2023
31 October 2023
Accepted 2 November 2023

Abstract

Purpose – This study aims to examine nurses' motivation for leadership and explore important challenges nurses face in leadership positions.

Design/methodology/approach – Semi-structured interviews were conducted with 20 nurses in leading positions. Thematic analysis was used to analyse the data.

Findings – Nurse leaders are recruited from clinical settings, and the transition process from clinical nurse to leader is demanding. Their motivation for leadership seems to be in human values and caring for others. Lack of strategic focus might be a challenge. Nurses in leadership positions emphasize the importance of good relationships with the staff and require an increased focus on strategic leadership.

Research limitations/implications – Studies have revealed the frustration associated with the role of a clinical leader. As part of a clinical leadership development programme, nurses were



Trenger sykepleierledere mentorering?

Takk for meg og lykke til med konferansen!

