



RÄDDNINGSTJÄNSTEN SYD

Mentorskap

Mentorskap för nyanställda brandmän inom Räddningstjänsten Syd

Linda Granqvist

Räddningstjänsten Syd
2013

Bakgrund

Räddningstjänsten i Sverige står inför många utmaningar. Ett säkrare och tryggare samhälle, färre olyckor och insatser, ett bredare uppdrag och minskning av hot och våld är några exempel på frågor som är nära kopplade till mångfaldsfrågan. Om vi ska klara dessa utmaningar, och tillgodose behoven hos våra medborgare, måste vi inte bara öka andelen kvinnor och medarbetare med utländsk bakgrund och mångkulturell kompetens, men också skapa en inkluderande kultur där trakasserier och kränkningar inte förekommer.

Definition

Samtlig nyanställd operativ personal ska erbjudas en mentor från organisationen. Relationen bygger på frivillighet och syftar till att stödja den nyanställda i sin utveckling som medarbetare i Räddningstjänsten Syd.

En mentor inom Räddningstjänsten Syd är en person som genom sin erfarenhet och sitt engagemang bidrar till en god arbetsmiljö och blir en positiv förebild till den nyanställda. Den nyanställda och mentorn ska erbjudas möjligheter för goda möten vilka syftar till att bygga ett långsiktigt och ömsesidigt förtroende. Sekretess är en självklarhet och den nyanställda ska aldrig stå i beroendeställning till sin mentor.

Syfte

Som nyanställd i Räddningstjänsten Syd ska man känna sig välkommen, väntad och behövd. Mentorskapet är ett verktyg för att uppnå detta. Mentorn kan agera stöd, bollplank eller neutral part under den nyanställdes första tid. Mentorskapet syftar till att mynna ut i det ovan nämnda långsiktiga och ömsesidiga förtroendet mellan mentor och nyanställd. Målsättningen är att all nyanställd operativ personal ser Räddningstjänsten Syd som en attraktiv arbetsgivare.

Arbetsätt

Rekrytering

Rekrytering av mentorer sker internt genom ordinarie ansökningsförfarande. För att få lämpliga personer till dessa platser bör styrkeledarna involveras i urvalsprocessen. Det slutliga urvalet av mentorer görs av projektgruppen för mentorskapsutveckling, som är representerad av brandmän, HR-personal och projektledare för En brandstation för alla. Egenskaper som eftersöks hos en mentor är engagemang, viljan att vara en god förebild, tillitsfull, ha god organisationskunskaper samt livserfarenhet. Mentorn bör ha erfarenhet av operativt arbete.

Samtliga mentorer ska utbildas av en extern föreläsare med specialistkunskap inom området. Utbildningen bör omfatta tre halvdagar i grupp samt ett individuellt samtal, totalt tre e-pass. Under utbildningen får mentorn de kunskaper som krävs för att kunna fullfölja sitt ansvar som mentor, samt de olika stegen under mentorskapstiden. Mentorn bör även ha god kunskaper om Rsysds policys och riktlinjer.

Matchning

Matchningen sköts av HR-avdelningen och är baserad på den information om den nyanställda som kommit fram under intervjun. Informationen ska sammanställas i ett formulär som sedan jämförs med de utbildade mentorens egenskaper. Därefter väljs en lämplig mentor ut för respektive nyanställd.

Tidig kontakt

En tidig kontakt med den nyanställda har visat sig viktig för känslan av välkomnade. Information om introduktionen och om hur mentorskap fungerar ska skickas ut tidigt och följas upp med ett telefonsamtal från mentor till nyanställd. Det är viktigt att informera om varför mentorskap finns samt förutsättningar för de framtida samtalen. Telefonsamtalet finns som en första personlig kontakt där den nyanställda kan ställa frågor. Förutsättningar för detta är att mentorn får information om introduktionen, annan praktisk information samt vem som är kursansvarig för den anställda under introduktionsutbildningen.

Första mötet

Det första mötet benämns Nollsamtal och är obligatoriskt för alla nyanställda brandmän i Rsyd. Syftet med detta inledande möte är att den nyanställda och mentorn ska lära känna varandra och därefter se ifall mentorskapet ska fortsätta. Nollsamtalet ska hållas tidigt under introduktionen och efter samtalet kan den nyanställda välja att avböja från fler möten med sin mentor, eller matcha om ifall personkemin inte stämmer. För att mentorn inte ska ta beslutet om ett eventuellt avböjande som något personligt är det viktigt att det under mentorsutbildningen diskuteras och skapas en förståelse för att detta kan hända och beror på de nyanställdas behov. Självklart ska vi tydliggöra fördelarna med ett mentorskap. Om mentorskapet beslutas fortsätta ska mötesfrekvensen nedan följas tills det formella avslutet.

Mötesfrekvens

Mentorskapet är tidsbestämt till ett år där minst tio träffar ska genomföras. Varje träff varar i 1 timme och 30 minuter. Alla träffar sker under arbetstid och kräver minst ett halvt e-pass per tillfälle för förberedelser och reflektion. Vid behov kan fler möten planeras in. En mentor kan under inga omständigheter avsäga sig mentorskapet under pågående mentorskap.

Möte 1: Nollsamtal, Lära känna varandra och ta beslut om fortsatt mentorskap

Möte 2-3: Kartläggning av syfte för den nyanställda

Möte mentorer: Samtliga mentorer träffas för samtal, stöttning och handledning av varandra

Möte 4-6: Fördjupande samtal

Möte 7-9: Doing/Läxor

Möte 10: Formellt avslut