

> MØDEREFERAT

Mentoring in Medicine Conference 2004

East Midlands Conference Centre,
Nottingham, England, 20.-21. april, 2004

Konferencen var arrangeret af et privat firma, som underviser kommende mentorer og rådgivere i implementering af mentorprogrammer. Der gives her et kort referat fra konferencen, og for dem, som er yderligere interesseret, henvises til www.cygnusmentoring.co.uk/conference.

En »mentor« betyder en erfaren og vis rådgiver, som man stoler på. Ifølge den oprindelige udmelding skulle alle læger under den nye speciallægeuddannelse tildeles en mentor. Mentorordningen er imidlertid efterfølgende blevet gjort frivillig, og det er nu op til afdelingerne/hospitalerne/specialeerne/regionerne at vælge, om ordningen skal implementeres.

I England har man erfaringer fra en frivillig mentorordning. Her findes store variationer i mentorprogrammerne mht. introduktion (ingen/ekstensiv), matching af mentorer og mentees (frit valg/allokeret), forberedelse af mentorer (enkelt/udvidet kursus), normer for forholdet mellem mentor og mentee (uformel/meget formel) samt ordningernes varighed (begrænset/ubegrænset). Det centrale koncept i mentorordningerne er fælles, nemlig »at hjælpe folk med at hjælpe sig selv til at finde deres egne løsninger på diverse, individuelt definerede problemer – et udviklende, frem for et hjælpende princip.« I praksis bliver mentorordninger dog brugt både til at hjælpe med selvudvikling og med vanskeligheder af forskellig art.

Mentorprogrammer bør indeholde aftaler om grundregler, kontrakt, arbejdsbetingelser og jobbeskrivelse. Set fra mentors og mentees perspektiv skal man klarlægge forventninger samt sørge for en gennemtænkt matchning og initial træning. Fra organisationens perspektiv skal man sørge for relevante træningsprogrammer og støtte til mentorerne. Det tager ca. 6 mdr. at opbygge et program, der indeholder 1-2 dages forberedelse af mentorer og mentees, matching af mentorer og mentees, 4-6 sessioner af 1-1½ times varighed med deltagelse af mentor og mentee, mentorstøtte via 3-4 gruppemøder, mentee-feedback og mentorrefleksion. Al samtale mellem mentor og mentee bør være fortrolig, og det skal være frivilligt at være mentor. De kvaliteter, man efterlyser hos kommende mentorer, er kompetence, engagement, villighed til at hjælpe andre til at udvikle sig og evne til at lytte.

Det er svært at vise hårde data for effekten af mentorordninger, men meget tyder på, at de er til nytte i afgrænsede perioder under et uddannelsesforløb. Det tager tid og resurser at etablere en velfungerende mentorordning, og det kræver en vis forberedelse af mentorer og mentees i form af kortvarige kurser. En frivillig ordning vil formentligt medføre, at der vil komme stor variation i mentorordningerne, og specielt

kan man tvivle på, om de uddannelsessøgende, som har mest brug for en mentor, vil have resurser til selv at opsøge en.

Overlæge Anette Mertz Nielsen
E-mail: anette.mertz@dadlnet.dk