



GÖTEBORGS
REGIONEN

Råd och stöd till dig som är mentor i äldreomsorgen

Ett material från Projekt FAVO
(Fler anställda i vård och omsorg)
och Branschråd äldreomsorg i
Göteborgsregionen.

Framtaget i september 2025



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Om materialet

Det här dokumentet är ett resultat från det ESF-finansierade projektet FAVO (Fler anställda i vård och omsorg) som pågick 1 september 2023–31 augusti 2025.

Ett av delmålen i projektet var att ta fram, testa och tillämpa en modell för mentorskap i äldreomsorgen. De sju kommuner som deltog i projektet utsåg mentorer som också hade möjlighet att få handledning vid sju tillfällen under projekttiden.

Mentorerna sammanställde under handledningen exempel på vad mentorskapet kan innebära och råd för den som ska vara mentor. Det här dokumentet bygger på den sammanställningen och är uppdelat i fem delar:

- Utmaningar och svårigheter för adepten
- Framgångsfaktorer i att skapa förtroende och bra samtal med adepten
- Frågor för att fånga upp adeptens behov och styrkor
- Arbetsuppgifter och situationer som väcker känslomässigt motstånd hos adepten
- Scaffolding (stöttning)

Dokumentet kan användas som inspirationskälla för blivande mentorer eller diskussionsunderlag vid planering av mentorskap.

Ansvarig för dokumentet är Branschråd äldreomsorg på Göteborgsregionen (GR). Mer information och kontaktuppgifter finns på [branschrådets sida på goteborgsregionen.se](https://www.branschradet.se).



**Medfinansieras av
Europeiska unionen**

Projekt FAVO finansierades av Europeiska socialfonden (ESF)



Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

www.goteborgsregionen.se

Utmaningar och svårigheter för adepten

Det är inte lätt att vara ny på jobbet, speciellt inte om man är nyutbildad eller oerfaren. Din roll som mentor är att stötta adepten att bli trygg i sin roll.

Exempel på utmaningar och svårigheter som en adept kan uppleva och som du behöver stötta i:

- Adepten är ny i arbetslaget. Hen kanske har svårt att komma in i arbetslaget av olika anledningar.
- Adepten upplever olika rutiner beroende på med vem hen jobbar.
- Adepten upplever stress på grund av att det saknas tid och resurser, eller på grund av att hen har svårt att hantera stress.
- Adepten är försynt och tillbakadragen.
- Adepten har brister i svenska språket.
- Adepten känner sig osäker i sin roll.
- Adepten vill göra något för en brukare men en annan medarbetare säger att ”det är inte så vi jobbar”.
- Adepten upplever att kollegor inte värdesätter sitt arbete eller brukarna.
- Adepten känner stress i att klara delegering. Bli stressad i provsituationen.
- Adepten har svårt med tålmodet när hen möter brukare som exempelvis är svårt sjuka eller inte kan kommunicera tydligt.
- Adepten har svårt att vara flexibel.
- Adepten har svårt att bemöta och kommunicera med brukare eller anhöriga – att använda rätt ton och hantera brukarna mjukt.
- Adepten har svårt att se sitt eget ansvar i arbetet.

Framgångsfaktorer i att skapa förtroende och bra samtal med adepten

Exempel på framgångsfaktorer:

- Var förberedd när du kommer till mötet med adepten.
- Håll mötet på en avskärmad plats så att ni kan prata ostört. Eller ta en promenad tillsammans om adepten tycker det känns bättre.
- Informera om vad det innebär att vara mentor.
- Säkerställ att du och adepten har samma bild av varför ni träffas.
- Ställ öppna frågor och visa intresse för adepten.
- Berätta om dig själv – det skapar relation och tillit.
- Försök skapa en avslappnad stämning och positiv känsla.
- Fokusera på att skapa trygghet och visa att du stöttar adepten.
- Var flexibel i samtalet och lyssna in adepten.
- Våga vara tyst ibland och lyssna in adepten.
- Förklara att det som sägs under mötet stannar där, med undantag för allvarliga incidenter eller annat som behöver förmedlas till chef. Betona att det i så fall inte förs vidare utan att meddela adepten.
- Förklara att dina anteckningar bara är till för dig och inte kommer föras vidare till någon annan.
- Sammanfatta vad ni pratat om och kommit fram till. Stäm av att du och adepten har samma bild av detta.
- Fråga hur adepten tycker att samtalet varit.
- Vid nästa möte: återkoppla vad ni pratade om förra gången och fråga hur det gått för adepten.

Frågor för att fånga upp adeptens behov och styrkor

Din roll som mentor handlar om att lyfta adeptens styrkor och att stötta där det behövs. För att kunna göra det är det viktigt att få till bra samtal där adepten vågar berätta om sina behov och styrkor. Det gör du genom att ställa bra frågor.

Exempel på frågor att ställa under mötet med adepten:

- Varför har du valt att arbeta i äldreomsorgen?
- Vad fick dig att vilja arbeta med människor?
- När i arbetet känner du dig trygg?
- När i arbetet känner du dig otrygg?
- Vad tycker du fungerar riktigt bra i arbetet?
- Hur tycker du att känslan är i arbetsgruppen?
- Hur mår du på din arbetsplats?
- Hur bidrar du med god stämning i arbetet?
- Hur vill du utvecklas i din roll? Hur ser du dig själv i framtiden?
- Vad driver dig framåt?
- Vad ser du fram emot i din yrkesroll?
- Vad upplever du att du behöver bli bättre på?
- Vad ger dig lust, motivation och glädje i arbetet?
- Vilka är dina styrkor respektive utmaningar i arbetet?
- Vad har du gjort tidigare i ditt liv?
- Vad tycker du är roligast i jobbet?
- Vad är viktigt för dig i arbetet?
- När känner du dig riktigt nöjd med en arbetsinsats?
- Finns det något du tycker är svårt?
- Finns det någon utbildning som du vill gå?
- Vill du ha fler ansvarsområden eller arbetsuppgifter – vilka?
- Vad skulle motivera dig att stanna länge på din arbetsplats?
- Hur känner du inför att ha en mentor? Hur kan jag stötta dig?
- Är det något som du tycker att jag ska prata med din chef eller samordnare om?

Arbetsuppgifter och situationer som väcker känslomässigt motstånd hos adepten

Som mentor kan du uppleva motstånd hos adepten av olika anledningar. Det kan vara bra om du förbereder dig på olika sådana situationer och fundera över hur du kan stötta adepten. Vid behov kan du ta hjälp av din chef.

Exempel på uppgifter eller situationer som kan väcka motstånd:

- Adepten känner sig otillräcklig eller okunnig.
- Adepten känner sig ”i vägen” på grund av bristande kunskap eller delegering.
- Adepten känner obehag inför vissa arbetsuppgifter.
- Adepten är dyslektiker och har svårt att hantera vissa arbetsuppgifter, exempelvis inköp och dokumentation.
- Det saknas hjälpmedel så att adepten inte klarar utföra sina arbetsuppgifter eller blir stressad av det.
- Adepten känner sig utanför i arbetsgruppen.
- Adepten är omotiverad och är svår att nå fram till.
- Adepten har inte råd att vidareutbilda sig trots att hen vill.
- Adepten känner att lönen är för dålig.
- Adepten känner motstånd till att skriva avvikelse, på grund av exempelvis att hen känner sig skyldig för det inträffade och kanske skäms eller är rädd för vad det får för konsekvenser.

Scaffolding (stöttning)

Scaffolding är en pedagogisk metod där du som mentor stöttar en adept i att hitta lösningar på utmaningar i arbetet, med målet att adeften så småningom ska klara av uppgiften själv.

Exempel på hur du kan stötta din adept:

- Utgå från checklista för anställning i samtalet med adeften och gå igenom punkterna i den. Ha det som underlag för diskussion om vad man ska känna till och förväntas utföra i arbetet.
- Om adeften är osäker på vissa moment: förklara och gå igenom praktiskt så att adeften får öva tillsammans med dig.
- Om adeften är frustrerad för att något inte fungerar som det ska: uppmuntra och stötta adeften i hur hen kan ta upp det med chef eller kollegor. Tipsa exempelvis om att säga: "Jag ser att detta inte fungerar optimalt, min idé till förbättring är..."
- Om en adept är orolig över att inte klara studier på grund av dyslexi: Tipsa om att stor del av litteraturen finns inläst.
- Uppmuntra om adeften vill studera eller behöver lära sig bättre svenska. Tipsa, hänvisa vidare och prata igenom eventuell oro som adeften har.
- Om adeften tycker det är svårt med dokumentation: visa och gå igenom eventuella mallar och ge råd om hur adeften kan skriva i olika situationer.
- Om adeften behöver hjälp eller har frågor som inte du kan svara på: hjälp till genom att ta reda på till vem i organisationen hen kan vända sig.
- Prata med adeften om känslor som kan uppkomma i olika situationer tillsammans med brukarna (exempelvis dödsfall eller svår sjukdom). Låt adeften prata av sig om hen behöver det.