



Medlemsbladet

TEMA

Handledare
med eget
företag



**Styrelsen förHandledning i Omvårdnad,
sektion inom SSF**

Gunnel Selin, ordförande
Nordhemsgatan 49, 413 06 Göteborg
Bostad : 031/14 83 90 Mobil: 0708-62 51 61
e-post: gunnel@dialogselin.se

Lena Marner, vice ordförande
Storgatan 20 A, 90321 Umeå
Bostad : 090/13 81 02 Mobil: 076-811 37 88
Arbete: tel 090-785 88 06
e-post: lena.marner@vll.se

Linda Hedberg, kassör
Ö. Långgatan 30 A, 43241 Varberg
Bostad: 073-392 39 91 Arbete: 0300-56 54 70
e-post: linda.hedberg@regionhalland.se

Marianne Inde, sekreterare
Landgången 1, 652 27 Karlstad
Bostad: 054-15 08 10 mobil 073-077 66 24
Arbete: 054-61 41 89
e-post: marianne.inde@liv.se

Inger Gustafsson
Kantarellvägen 32 A, 96148 Boden
Bostad: 0921-734 30
Arbete: 0920-28 34 79
mobil 070-211 17 11
e-post inger.gustafsson@nll.se

Monica Rönning-Frick
Lessebovägen 116, 12247 Enskede
Bostad: 08-91 48 93 Mobil: 070-322 32 15
e-post: monica.ronning-frick@telia.com

Christina Sundin Andersson
Timjanvägen 11, 653 51 Karlstad
Arbete: 054-700 24 37
Mobil: 070-215 87 17
e-post christina.sundin-andersson@kau.se

Ylva Lilja
Hults Lid 17
262 91 Ängelholm
Tel: 0431-212 64
Mobil: 073-376 37 01
e-post: ylva.lilja@halsodesign.com

Yvonne Wallberg Andersson
Rönnliden Tranarpsvägen 570
265 90 Åstorp
Tel 042-400 17 52
Mobil 076-631 23 52
e-post: yvonne.wallberg.andersson@gmail.com

Redaktör för Medlemsbladet:

Lena Matsson
Stångtjärnsvägen 345, 79174 Falun
Bostad: 023-10279
Arbete: 023-490362 Mobil: 070-211 26 21
e-post: lena.s.mattsson@ltdalarna.se

Nästa nummer av Medlemsbladet
kommer i vår och har som tema:

Utvärderingar

Nästa styrelsemöte:
Håll koll på hemsidan för aktuell
information och kalendarium
www.omvardnadshandledning.se

Framtidens sjuksköterskor behöver handledning

Kära medlemmar Jag är övertygad om handledningens goda effekter för att förebygga ”kultursmitta” eller anpassning till den rådande kulturen i vården hos blivande och nya legitimerade sjuksköterskor. Jag har själv ringa erfarenhet av direkt studenthandledning, men under det senaste arbetsåret har jag haft förmånen att som efterhandledare möta erfarna omvårdnadshandledare från universitetsvärlden och sjuksköterskor från den praktiska vården. Ett återkommande tema i grupperna är svårigheten för studenter och nya sjuksköterskor att hantera motsättningen mellan vad de lärt sig i skolan och vad de kollegor som finns i vården står för.

Jag vill som efterhandledare uppmuntra omvårdnadshandledarna

- att i sitt ledarskap aktivt lära ut det ”reflekterande språkbruket” till studenterna. När studenten ställs inför situationer som upplevs svåra och ibland kanske till och med kränkande för patienten kan de då våga stanna upp och ställa de öppna reflekterande frågorna till sina mer erfarna kollegor för att inleda ett samtal, som kan leda till eftertankar: ”hur tänkte du”... ”vad fick dig att”...
- att aktivt stödja studenterna till att framföra tankar och iakttagelser i en öppen kommunikation mellan personalen/cheferna och de kliniska adjunkterna på de olika praktikplatserna. Ofta hör jag i handledningen att man, det vill säga student och handledare, måste vara försiktig i sina uttalanden om praktikplatsen då studenten är under ständig bedömning för godkännande och att det är ont om praktikplatser.

Handledning i omvårdnad innebär att stärka och utveckla professionen och yrkesidentiteten för att kunna erbjuda ett personligt och professionellt möte med patient/anhörig, men också att stödja och utveckla ett teamledarskap för ett målinriktat och vårdbehovsbaserat arbetssätt i teamsamverkan.

Vården behöver trygga, engagerade, kompetenta, strukturerade och reflekterande sjuksköterskor som tar plats i organisationen och som står upp för patienten. Handledningen i omvårdnad kan bidra i den processen och jag tror mycket på studenthandledning.

Marianne Inde

INNEHÅLL

| | |
|---|----|
| Ny i styrelsen..... | 3 |
| Tema: Handledare och företagare..... | 4 |
| Handledardag i Göteborg | 10 |
| Verktyg för etikdiskussioner..... | 11 |
| Seminarium på Lesbos..... | 12 |
| Handledning verktyg i ledarskapet | 13 |
| Bok med app om etik..... | 13 |
| Öppet seminarium i Växjö | 14 |
| Kallelse till årsmötet..... | 16 |

Christina ny i styrelsen



Christina Sundin Andersson är ny i styrelsen förHandledning i omvårdnad. Hon hoppas framför allt att kunna använda sina erfarenheter av handledning från ett utbildningsperspektiv i styrelsen.

Christina Sundin Andersson valdes in i styrelsen förHandledning i Omvårdnad vid föreningens årsmöte i mars. Här följer Christinas presentation av sig själv:

”Jag är 55 år, kommer från Jönköping, men flyttade till Karlstad i och med att jag påbörjade min sjuksköterskeutbildning. Är gift och har tre vuxna barn. Jag är allmänsjuksköterska sedan 1977 och arbetade inom det geriatriska vårdområdet.

Jag har alltid intresserat mig för handledning och elever/studenter så i slutet av åttiotalet började jag som klinicklärare på min gamla arbetsplats. Efter det började jag som lärare på

Vårdgymnasiet.

Jag har gått vårdlärarutbildning i Göteborg 1990 – 1993. Utbildningstiden blev lång eftersom jag var föräldraledig mitt i utbildningen.

Jag arbetar sedan 1995 som universitetsadjunkt vid Karlstads universitet. Har magisterutbildning i vårdpedagogik 2002 och utbildning till Yrkesmässig handledare i omvårdnad 2003.

Efter handledarutbildningen handledde jag grupper av sjuksköterskor framförallt inom den landstingsanknutna vården.

Jag arbetar till vardags på universitetet med handledning på olika sätt. Dels som lärare i kursen Handledning i verksamhetsförlagd utbildning del I och II, dels som lärare i kurs Handledning i omvårdnad, 30 hp.

Ibland handleder jag även examensarbete på grundnivå. I sjuksköterske-

programmet erbjuds samtliga studenter i termin två och fem sammanlagt 16 tillfällen grupphandledning. Jag handleder två grupper med studenter och jag tycker detta är en fantastisk möjlighet. Förhoppningsvis ska detta bidra till utveckling av studentens självkännedom, yrkesutveckling, etiska värdegrund och att detta kan bidra till god och säker vård för patienten.

Ja, handledning är sannerligen ett mångfacetterat begrepp. I styrelsearbetet hoppas jag kunna tillföra erfarenheter av handledning från ett utbildningsperspektiv både när de gäller utbildning av nya ledare och handledning av studenter i omvårdnadshandledning.”

”I mitt arbete brinner jag för att få människor att reflektera över det som de är med om, gå vidare och utvecklas.”

Lisbeth Hellgren
www.futurahalsodesign.se



”Handledare och företagare kräver två kompetenser”

Lisbeth Hellgren berättar för Kerstin Modh Hinnerson om hur det är att vara handledare och att driva eget företag.

”Jag var vårdlärare på vuxenutbildningen i Stenungssund när jag gick handledarutbildningen på Institutionen för Vårdvetenskap och Hälsa i Göteborg. Kursen slutade vid mil-lenieskiftet och arbetsgivaren erbjöd mig att starta handledningsgrupper inom utbildningen samtidigt som jag arbetade som vårdlärare. Efter hand beslöt jag att satsa på att starta en egen firma med omvårdnadshandledning som tjänst. Det var relativt lätt vid den tiden, ingen upphandling krävdes och att vara ett tjänsteföretag var ganska bekvämt. Jag var handelsresande i handledning och behövde ingen speciell lokal. Min bil behövdes förstås och med mig hade jag en väska med de ”verktyg” som kunde komma till användning.

Novis från början

Jag var helt novis i att driva företag och efter några år kändes det ensamt. Då sökte jag mig till Tjörns kommun för att få veta om det fanns andra liknande firmor i kommunen. Det

resulterade i att jag startade ett nätverk för kvinnliga företagare, TOS (Tjörn-Orust-Stenungsund). I nätverket TOS kunde man tala om och lära sig av gemensamma problem som hörde till företaget.

Regeringen, Tillväxtverket, utsåg mig som ambassadör i kvinnligt företagande för Tjörns kommun och genom det har jag träffat många företagande kvinnor i Sverige.

Dubbel kompetens

Essensen i företagande är att man har behöver två kompetenser: Man ska vara handledare och man ska vara företagare. Det behövs kunskaper om hur man driver ett företag. Min kund är kanske en verksamhetschef eller en direktör och det tog tid innan jag fattade att jag måste göra allt själv, från ax till limpa.

Skulle jag handleda, det som jag tycker mycket om, så måste jag också skaffa kunskaper om företagande. Jag behövde gå utbildningar i marknadsföring, företagsekonomi och budget. BRG (Business Region Göteborg) är ett av Göteborgs stad helägt bolag som stöder nyföretagsamhet och erbjuder dessa utbildningar. Där lärde jag mig också att 30 procent av arbetstiden i företaget ska ha siktet framåt, för att

användas till administrativa uppgifter som planering, skriva kontrakt/avtal, fakturor och uppföljningar. Detta måste man planera in i sin arbetsvardag, det går inte an att sitta med det på helgerna.

Anbud är också ett arbete

När kommuner har behov av tjänster eller varor så måste det annonseras och leverantörer får lämna anbud. Att skriva ett anbud är ett heltidsarbete som tar mellan en och två veckor. Inget anbud är det andra likt.

Ramavtal innebär att företaget blir godkänt för till exempel handledning och företaget registreras i en databank. Där kan beställare se vilka kommunen/landstingen har avtal med och sedan välja vem man vill anlita. Att man har ett ramavtal betyder alltså inte säkert att man får några uppdrag.

Man kan upphandla på olika lång tid. Ramavtal är oftast på två år med möjlighet till förlängning ytterligare två år. Ramavtal ger beställaren möjlighet att höra sig för. Företagaren kan då få komma och presentera sig och den handledning företaget bedriver.

Hur är det att vara med i en upphandling?

Alla upphandlingar är olika och lämnas oftast elektroniskt. Formulären



TOS, (Tjörn-Orust-Stenungsund) är ett nätverk för ensamma egenföretagare och där kan bland annat Lisbeth Hellgren möta andra och diskutera gemensamma problem som hörde till företaget.

med ”skall-krav” måste vara uppfyllda och ifyllda helt. Inget får utelämnas. Om inte alla rutor är ifyllda så hjälper det inte hur duktig du är, du kommer ändå inte med.

Lägst pris vinner

Konkurrensutsättningen innebär också att de som är billigast vinner upphandlingen. Det är inte kompetensen som räknas. I upphandlingar har sjuksköterskor som handledare legat lägre i pris än till exempel socionomer och sjukgymnaster. Vår kompetens är väl så bra och det finns en risk att vi dumpar priserna om vi inte skaffat kunskaper om upphandling.

Ska du vara professionell och ha företaget som levebröd, så kan du inte sälja dig för billigt. Du gör dig själv och skräet en otjänst, om du inte förstår att du måste räkna in allt. Ta med restiden och alla omkostnader. I princip ska du räkna bort 70 procent av intäkterna för att täcka dina utgifter. Av en intjänad tusenlapp får du alltså 300 kr kvar. Det är det inte mycket du får att ”köpa bröd för”.

Inse ditt värde!

Om man tittar på den stora gruppen sjuksköterskor, så har vi oftast inte tillräckligt med erfarenhet för att

förstå vad som händer med oss som kollektiv, om vi inte inser vårt värde och sätter priset för lågt. Och vi kan bara vända utvecklingen om vi gör det tillsammans.

Tittar man på andra yrkeskategorier som bedriver handledning så är de ofta egenföretagare. Psykologerna, till exempel, rekommenderas i slutet av sin utbildning kurser i företagande som de bör gå. Kanske borde kursanordnarna på handledarutbildningen också tipsa om detta.

Få lämnade anbud

Första gången jag fick ramavtal var det inte många sjuksköterskor som lämnat anbud. Följden blev till exempel att många undersköterskor på äldreboenden, kom att handledas av psykologer. Vi borde ha varit 10-15-femton som fått ramavtal.

Förra gången var det också få sjuksköterskor. Jag vände mig till Upphandlingsbolaget och frågade om det hade ingått någon sjuksköterska i referensgruppen där kraven bestämdes? De var inte medvetna om att de upphandlat handledning till kommunal verksamhet där det kanske är 2 000 sjuksköterskor anställda, med alla skolsköterskor och all hemsjukvårdspersonal. Jag påpekade att de borde

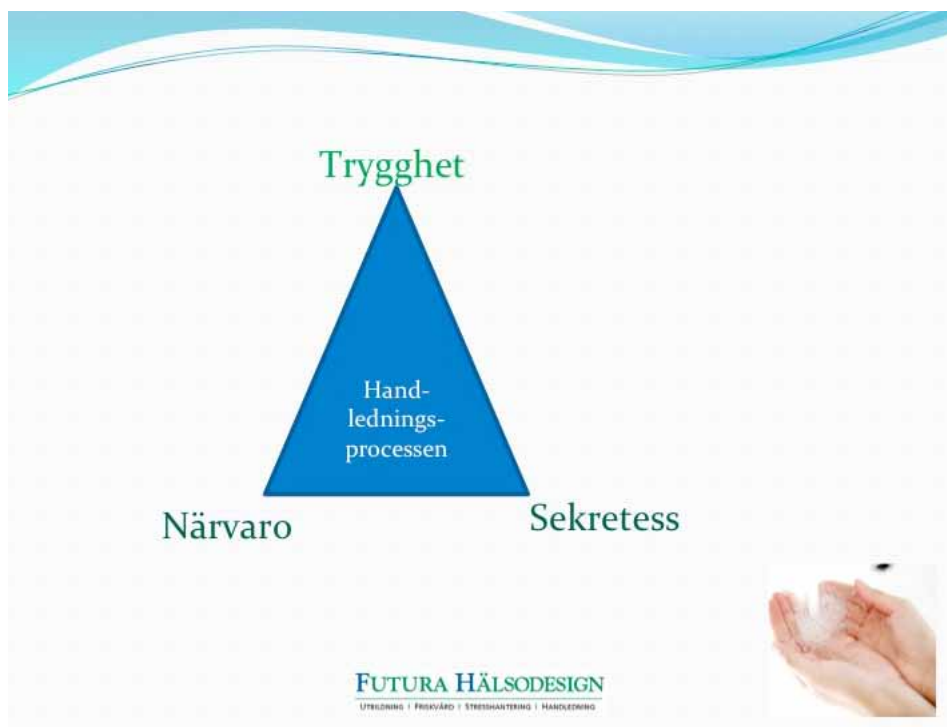
titta på handledarnas kompetens om de ska handleda sjuksköterskor så att de har kulturkompetens, det vill säga är sjuksköterska i sin grundprofession. Vid senaste upphandlingen kom kulturkompetens med som ett krav i kriterierna. Tyvärr var det få sjuksköterskor som lagt in anbud. Det är något som jag skulle vilja göra något åt och som jag funderar mycket på.

Kontrakt med gruppen

I kontraktet för den enskilda gruppen beskrivs vilken handledning som erbjuds, vem kunden är, vem handledaren är, i vilken lokal handledning ska ske, hur ofta vi skall träffas, priset och inom vilken tidsrymd handledningen ska pågå. Det är också viktigt att ha med handledningens slutdatum. Om man vill avsluta innan avtalet går ut ska det vara tre månaders uppsägningstid.

Gruppstorlek

Vanligast är sex personer. Jag kan ha en grupp på tio personer, men då vill jag inte kalla det för handledning. Jag kan kalla det för reflektion, teamutveckling eller att det har ett specifikt syfte, som att det är viktigt för den här gruppen att träffas, att de får ventilera ”saker”. Man ska vara medveten om



De tre orden är begrepp som är varandras förutsättningar. Har du inte närvaro så skapas inte trygghet i en grupp, har du inte sekretess skapar du ingen trygghet, har du inte trygghet så blir det bristande närvaro.

vad man köper; köper man äpplen så får man inte päron. När man har några års erfarenhet kan man säga så och stå för det. Det ger det en annan dimension och samtidigt blir man tryggare i det man gör.

De yttre betingelserna för handledningens förutsättningar presenterar jag i starten av en grupp (se bilden ovan).

Ordens samband

De tre orden är varandras förutsättningar, har du inte närvaro så skapas inte trygghet i en grupp, har du inte sekretess skapar du ingen trygghet, har du inte trygghet så blir det bristande närvaro. Man kan gå upp och ner i all oändlighet mellan orden, för de är verkligen varandras förutsättningar. Är det något som fallerar så fallerar handledningen.

En gång hade jag en grupp som

inte fick förutsättningar. Det var dålig närvaro i gruppen och man visste inte vem som skulle komma från gång till gång. Då blev det ingen process och det blev ingen egentlig handledning. Då kallar jag det för reflektion i stället.

Antal grupper och mötesfrekvens

Antalet grupper som jag kan ha på en heltidstjänst varierar över tid. Det är stor skillnad idag jämfört med i början, då jag hade nästan alla grupper varannan vecka. I dag är de flesta en gång i månaden. Just nu handleder jag mycket skolsköterskor, det har blivit så av någon anledning. Jag har tre grupper i hemsjukvård eller äldreboende, resten är skolsköterskor, och där är det alltid en gång i månaden. De ingår i elevhälsoteamet på skolan och de andra personalgrupperna har handled-

ning en gång i månaden som rutin. Det har passerat skolsköterskorna bra.

Handledningsprocessen

Det tar längre tid med handledningsprocessen när grupperna träffas en gång per månad. Dit man kommer på ett halvår, vid träffar varannan vecka, kommer man kanske på ett år nu. Det bara är så. Det blir ingen skillnad under förutsättning att man får fortsätta med handledningen under längre tid. Det får man ha fördragsamhet med, det är långsamma processer.

Efterhandledning

Vi är tre kollegor med egna företag, där alla har handledarutbildning, som träffas regelbundet. Vi har kollegial handledning strukturerat och disciplinerat i två timmar. Vid något tillfälle, då någon av oss haft särskilt behov,





har vi tagit kontakt för en extra träff. När man handleder studenter på Institutionen för Vårdvetenskap och Hälsa ingår efterhandledning där.

Fortbildning

För ett tag sedan hittade jag anteckningar som jag hade gjort 1985 då Liv Berit Carlsen föreläste på Vårdhögskolan om Veiledning. Papperen var alldeles gula och jag kände igen allt. Jag blev överraskad av att jag redan då var intresserad, det har varit en lång process.

När man handleder mycket behöver man ha påfyllning för egen del. Att vara företagare innebär också att man själv får leta efter fortbildning. Tyvärr har det inte funnits något inom Institutionen för vårdvetenskap utan jag har sökt efter andra utbildningar. Kommunikologi (läran om kommunikation och förändring) är ett norskt koncept. Det är en längre utbildning med möjlighet till certifiering som jag genomför för närvarande. (www.kommunikologi.no)

Andra fortbildningar som har passat in i handledarskapet är empatisk kommunikation, stresshantering och hälsopsykologi som getts på Högskolan Väst. Jag har också utbildat mig till mindfulness-instruktör, vilket jag fann användbart i handledning då det bygger på Tanke, Känsla och Handling. Erfarenheten som handledare kan

också inspireras av olika händelser/kunskaper/litteratur som kan utveckla vad som är användbart i handledningen – och vad som inte är det.

Sammanhang och att vila

Jag trivdes med att vara i ett lärarlag, men nu är jag ensam på jobbet. Därför är det nödvändigt att ha ett nätverk så att jag finns med i ett sammanhang. Numer är jag dessutom involverad i ett annat företag som erbjuder utbildningar. Där har de andra personerna andra professioner, vilket är stimulerande.

Det är tröttnande att handleda mycket och jag kan vara helt utmattad när jag kommer hem efter att ha haft flera grupper. Man måste då tillåta sig att vara ensam, vara tyst och inte behöva prata, ta en promenad eller bara vila. Under handledningen är jag koncentrerad och fokus är på ”vem är med och vem är inte med” i gruppen. Jag uppmärksammar närhet och distans och som handledare tänker jag på flera nivåer samtidigt. Det är väl det som är tröttnande för hjärnan. Det är också mycket svårigheter och tragik som tas upp av de handledda och det ska härbärgas, det är väl därför som hjärnan behöver den där tysta stunden när man kommer hem för sortering av alla upplevelser.

Nätverk i HiO?

I HiO borde vi egenföretagare tillsam-

mans inventera hur många som är egenföretagare i våra olika nätverk över Sverige för att skapa möjligheter att utbyta erfarenheter. Kunskaper i Handledningens teori och verktyg är viktiga. Dessutom måste vi för handledningens framväxt också förstå och vara öppna för företagarefrågorna.

Fortfarande hör jag kollegor fråga ”hur har du fått dina uppdrag?” Svaret ”jag är upphandlad och har avtal med XXXX”, måste förklaras. Många vet inget om den processen och jag tror att vi kunde vi lära oss mer av varandra om vi hade ett nätverk i HiO

Kerstin Modh Hinnerson

Länkar

Övergripande anvisningar från statsförvaltningen, finansförvaltningen kammarkollegiet: www.upphandlingsstod.se

Arbetsförmedlingen: www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsokande/Yrke-och-framtid/Starta-eget-fortag.html

Nyföretagarstöd: i Göteborg www.businessregion.se

Upphandlingar annonseras på kommunernas, landstingens/regionernas hemsida

Adresser på respektive kommuns hemsida

Styrelsen förHandledning i Omvårdnad får ofta frågor som rör handledning genom eget företag.

Här ger Gunnel Selin en sammanställning av svaren på några vanliga frågor.

Har du andra erfarenheter eller funderingar?

Skriv till Medlemsbladet så tar vi upp dina synpunkter i kommande nummer.

Svaren på dina frågor om handledning som egen företagare

Vi får en hel del frågor kring hur man ska ta betalt när man har uppdrag som handledare. Det har både handlat om egenföretagande och om uppdrag i tjänsten. Jag ska här försöka ge en del svar.

Att sätta en prisuppgift på sina egna tjänster är inte så enkelt.

Det handlar ju om tillgång och efterfrågan, om hur vi värdesätter oss själva och vad vi tror är en rimlig nivå, här är det marknaden som styr.

Tendensen idag går alltmer mot att de som håller på med handledning gör det på frilansbasis och det är kanske en nödvändig utveckling...?

Dock hoppas jag att det inom of-fentlig verksamhet kan fortsätta ges möjlighet att få jobba i sina båda professioner - både som sjuksköterska och som handledare, det är ett bra sätt att jobba med kvalitet och patientsäkerhet.

Egen firma/företag

Har du egen firma/eget företag? Då blir prissättningen en annan än om du går in och arbetar på timmar.

I timpriset som frilans ingår förberedelse, efterarbete, restid, dokumentation, inläsning m.m. Som regel får du betalt endast för den faktiska tiden

som du utför ditt uppdrag och ersättning utgår då inte för planeringstid. Det betyder ju att priset blir högre för att täcka de kostnader du har för att kunna utföra det önskade uppdraget.

Det är viktigt att inte lägga sig för lågt. Vad sänder det för signaler?

Men prisbilden kan också hänga ihop med hur lång erfarenhet du har som handledare?

Vad annan kunskap och erfarenhet har du? Det är ju inte oväsentligt.

Lägger du dig för högt - det är lättare att förhandla ner! Om du får nej på grund av att priset är för högt, då kan du alltid erbjuda ett lägre pris eller en annan variant!

Så lägg dig hellre upp i prisklass än ner!

Upphandling

Allt fler organisationer upphandlar idag handledningstjänster. Villkoren och kriterierna ser olika ut för olika organisationer. Det är en snårskog av uppgifter att fylla i och inte självklart vad som är bra/mindre bra att lyfta fram. Det vi bör tänka på är att fundera över vem/vilka är det som ska göra bedömningen, vilken kunskap bedömer de utifrån? Det är också av betydelse att titta på ”vad frågas

efter”? Svara bara på det! Ingen vikt läggs vid de svar du ger om tidigare småkurser om det inte efterfrågas!

Jag har sett på olika upphandlingskriterier och då viktas man priset som respektive anbudsgivare anger till vilken kompetens, kvalitet och erfarenhet de kan beskriva.

Prissättningen hos handledare varierar väldigt mycket. Det går inte säga att en handledningstimma ska ligga här eller där. Det rör sig i ett spann mellan 700 – 1800 kr/timme. När jag ser upphandlingar idag, så tenderar stora företag lägga sig lägre, medan enskilda handledare måste gå upp i pris (för att leva!). Sedan finns det alltid några som erbjuder handledning till väldigt låga priser och det kan man ju undra över?

Samarbete

Jag skulle vilja slå ett slag för samarbete!

Det finns ingen som helst anledning att inte stödja, hjälpa och uppmuntra varandra! Vi gör bättre och snyggare upphandlingar, vi blir starkare i vår profession, vi får större trovärdighet och vi gör yrkesinriktad handledning i omvårdnad synlig, nödvändig och svår att förbigå!



Att hålla inne med kunskap och erfarenhet och bevaka enbart egna ekonomiska intressen – den formen av konkurrens blir mer ett hinder och gynnar inte utveckling!

Min erfarenhet är att om jag är generös då ökar mina vinster – både som människa och som handledare!

Inom tjänsten

Ska du handleda och inte har eget företag utan går in på timmar, då blir prisbildningen en annan. Det kan då bli det timarvode du har i din ordinarie tjänst, därför kan det finnas anledning att då lägga på tid för resa, förarbete, efterarbete - 2 lektionstimmar handledning = 1,5 timmar + 1 timma för för-/efterarbete – detta är en idé för hur det kan se ut!

Föreläsa

Om du ska föreläsa – är det då ett annat pris än på handledningsuppdrag?

Som alltid; det är en förhandlingsfråga!

Vad tycker du en sådan insats är värd?

Du får känna av vad de är beredda att betala? Eller fråga!

Vad är du beredd att ställa upp på?

Hur viktigt är det för dig att få möj-

lighet att prata för den här gruppen i det här ämnet?

Kan det vara strategiskt att vara lite generös, för att på så sätt få möjlighet till andra uppdrag?

Ibland kan det handla om ett hel- eller halvdagsarbete, då kan du ta betalt utifrån just det: ett fast pris för halvdag eller för heldag.

Sedan handlar det ju om var du har din anställning? Är du frilansare på heltid eller deltid? Arbetar du inom organisationen eller utanför - det är ju ur etiskt synvinkel olika villkor för hur du får/kan ta betalt.

Nätverk

Jag kan inte med detta säga att jag har svarat på de frågor som finns kring detta ämne – det finns säkert andra frågor och andra svar! Ni är varmt välkomna att komma med era synpunkter, ställa nya frågor, diskutera ämnet!

Jag ser också detta som en vidareutveckling av vårt nätverk som vi har med den här föreningen!

NÄTVERK, är ett viktigt instrument för att ta plats, få nya erfarenheter och kunskaper, få stöd och uppmuntran och fram för allt göra affärer! Om jag har tillit till dem jag samverkar med, är det lätt att rekommendera någon

eller några och då skapar vi ett gott renommé för våra tjänster och det vi har att erbjuda!

Det blir ett sätt att använda konkurrensen oss emellan i en positiv riktning!

Gunnel Selin

Ordförande (med egen firma)



Värdegrund för omvårdnad – handledardag i Göteborg

Den 20 april arrangerades en nätverksträff för handledare inom VG-regionen på Sahlgrenska sjukhuset i Göteborg.

Vi samlades 18 personer från olika områden inom VG-regionen, både inom SU och från Primärvården.

Kerstin Nilsson och Cecilia Lundmark från Etiskt forum på SU bjöd på en intressant dag med många reflektioner runt värdegrund för omvårdnad och etisk analys.

Etiskt forum

Inledningsvis talade Cecilia och Kerstin om sitt arbete på Etiskt forum och presenterade för oss en fantastisk bra modell för etisk analys och värdegrundsarbete. Vi fick många fina exempel på hur de arbetar ute på avdelningarna, där man behöver hjälp med sitt etiska arbete och hur då alla personalkategorier deltar.

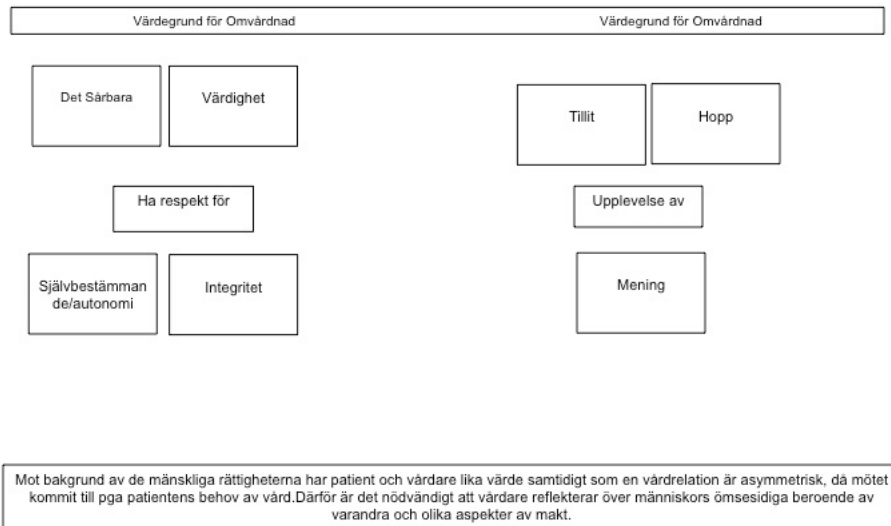
Därefter fick vi arbeta i grupper utifrån ett av dokumenten som tagits fram för värdegrundsarbete. Det visar utvecklingen mot hopp, mening och tillit under förutsättning att omvårdnaden uppfyller de första fyra rutorna (se illustration överst till höger).

Användbart dokument

Detta fantastiskt bra dokument använder man sig av i inplastat format som viks på mitten. Det har delats ut till Omvårdnadspersonal inom SU-S i samband med att Cecilia och Kerstin varit där.

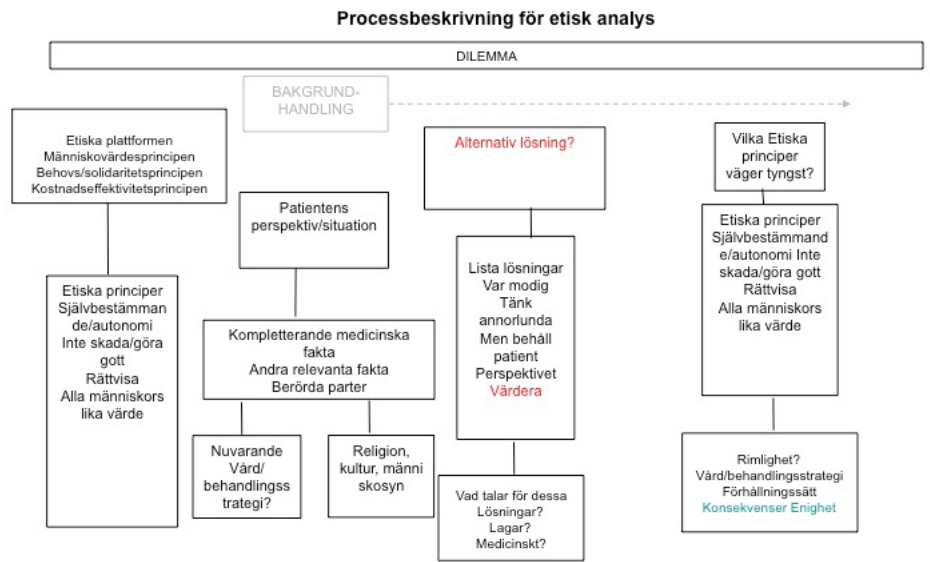
Mycket bra kom ur dessa grupparbeten där vi fritt fick välja från egna personligt upplevda situationer från vården eller aktuella handledningsfall från våra grupper.

Linda Sjöholm



2012-10-28

Etiskt Forum



2012-10-28

Etiskt Forum

Kerstin Nilsson Cecilia Lundmark

Dialogduk om etik i vården



I september 2012 hölls ”releaseparty” för Dialogduken på Svensk Sjuksköterskeförening.

Dialogduken är ett arbetsmaterial för samtal kring etik i vården och omvårdnadens innehåll.

Etiska rådet har arbetat fram denna med utgångspunkt från Lena Gustin Wiklunds arbete och den finns nu att beställa på Svensk Sjuksköterskeförenings hemsida;

www.swenurse.se/Svensksjukskoterskeforening/Verksamhet/Etik/VARDEGRUND-FOR-OMVARDNAD-UTE/Dialogduken/

Dialogduken kostar endast porto att beställa!

Jag tycker att denna är användbar på olika sätt:

- Som stöd i ett handledningsarbete för att lyfta fram olika perspektiv i omvårdnaden med fokus på vårt etiska ansvar. Den ger då möjlighet till reflektioner och samtal som lyfter fram omvårdnadsarbetet och de frågor som finns kring det.

- Den kan också användas i ett undervisningssammanhang för att belysa viktiga frågor och ställningstaganden i vårdens vardag.

- Eller så kan den användas för en hel avdelning att reflektera kring på till exempel en utvecklingsdag.

Det är absolut inte nödvändigt att följa alla steg eller ens göra alla steg.

Kort och gott – möjligheterna finns och det är upp till oss själva hur vi vill bruka dem.

Skriv till oss och berätta hur det har fungerat om någon av er handledare prövar metoden.

Gunnel Selin

Seminariet på Lesbos sätter spår



23 handledare, 13 från Norge, 9 från Danmark och 1 svensk samlades under sommaren i år på Metochi studiecenter på ön Lesbos.

Handledningsseminariet på Lesbos är ett samarbetsprojekt mellan Faglig selskap for sundhedsfaglige Supervisorer, Nordiskt Forum och Veiledernetværket i Agder

23 handledare, 13 från Norge, 9 från Danmark och 1 svensk samlades i år under en vecka på Metochi studiecenter på den grekiska ön Lesbos för att utforska, utmana och utveckla oss som handledare i vår egen dagliga handledargärning.

Förmiddagarna ägnade vi åt att lära och fördjupa oss i U-teorin (Theory U: Leading from the Future as it Emerges by C. Otto Scharmer, 2007)

Släpp gamla mönster

En grupp-utvecklingsteori som rör sig från att se gamla invanda mönster till att se och fördjupa sig i nya uppfattningar. I U-teorin ska man släppa taget om gamla mönster som inte längre är verksamma genom att medvetet förändra sig själv. Hjälpmiddel för att nå förändring är ett öppet sinne och stor känslighet. Nästa steg är att ta emot framtidsutmaningar samt att med små steg pröva hur dessa utmaningar kan implementeras till en ny praxis.

Under veckan på Metochi fick vi med hjälp av föreläsningar, gruppövningar och handledning förflytta oss i de olika faserna i U-teorin.

Olika metoder

Vi prövade olika metoder, till exempel föreläsningar, att måla, att välja bilder som belyser min känsla, sjunga, dansa, göra mindfulnessövningar eller att ha samtal på ett utvalt tema i intervjuform. Hela tiden vandrade vi från egen reflektion till att finna ett bra sätt att ta in ny kunskap på, mot att finna uttrycksformer i den stora gruppen. I den stora gruppen gavs möjlighet att få bekräftelse. Det väckte min lust och kreativitet genom att jag fick stöd att på ett vänligt och nyfiskt sätt fortsätta att pröva att ta in ny kunskap

Själv vågade jag mig på att vara handledare på ett ledarskapsproblem genom att använda mig av handledningsgruppen för att gestalta problemet. Handledningsgruppen fick även reflektera omkring de känslor de gestaltat. Ett roligt och stimulerande arbetssätt att använda när språket kan ha många olika betydelser.

Seminariet avslutades med att delta-

garna inviterades till en imaginär TV-show om hur handledning utvecklats fram till 2017. Deltagare från Danmark, Norge och Sverige intervjuades om hur seminariet på Lesbos 2012 har medverkat till hur handledning används i Norden år 2017.

Det var ett lekfullt och kreativt sätt att utvärdera seminariet.

Inspirerande vecka

Avslutningsvis vill jag rikta ett stort tack till arrangörer, föreläsare, handledare och seminariedeltagare för en mycket inspirerande och kreativ vecka.

Artikelförfattaren Yvonne Wallberg Andersson.



Handledareftermiddag i Södra nätverket

När Södra nätverket arrangerade handledareftermiddag bjöd vi in Inger Gustafsson, enhetschef på Hud/Infektionsavdelningen på Sunderbyns sjukhus. Ämnet för dagen var ”Att använda omvårdnadshandledning som verktyg i ledarskapet”.

Eftersom de var få anmälda från nätverket bjöd vi i samråd med Ängelholms sjukhus in chefer från verksamheten. Vi blev 21 personer.

Inger Gustafsson är sjuksköterska, vårdlärare, handledare i Omvårdnad och chef.

Inledningsvis berättade hon om sin vision för sin verksamhet som är en verksamhet i ständig utveckling. Den präglas av ett etiskt förhållningssätt till patienter, närstående och arbetskamrater. Inger beskrev byggstenarna, som är målbeskrivning, evidens och kompetensutveckling. Hon pratade sedan om den stora utmaningen att möta morgondagens patienter med begränsade resurser.

Många förändringar

I det så kallade Etikarbetet har man utvecklats en gemensam värdegrund, etikombud och etikrond. Det är etikrond varannan vecka vid tre tillfällen med samma tema så att alla tre teamen har möjlighet att delta. Exempel på teman är patientsituationer, närståendemöten,

stress, förbättringsarbete, mobbing och träning i att ta och ge kritik.

Multidisciplinära team har iscensatts som sökt evidens och förbättrat rutinerna inom sina områden. Aktiviteter har schemalagts. Ytterligare förändringar är arbetet med LEAN, ökad tillgänglighet för patienterna, beakta synpunkter från patienter och närstående, arbeta med den hälsosamma arbetsplatsen och skapa forum för reflektion.

Morgonsamlingen viktig

Varje morgon inleds med morgonsamling, då man lyfter fram värdefulla synpunkter och fördelar personal efter vårdtyngd. Dagen avslutas alltid med ett reflekterande samtal där personalen får säga vad som varit bra och dåligt. Inger skriver gärna ner på tavla så att man både ser och hör.

Effekter av dessa samtal blir att man börjar prata med varandra, man får en ökad medvetenhet om sig själv och andra. Gruppen tar ett större ansvar och ser varandras förmågor. Konflikter kan förebyggas och stressen minskar och inte minst man kan lämna avdelningen när man går hem.

KASAM och självkänedom

För att få med sig personalen i förändringsarbetet beskrev Inger begreppet KASAM och dess byggstenar. ”Begrifflighet” kan betyda att börja i liten skala och öka eftersom, ”Hanterbarhet” kan betyda att skapa forum för reflektion och ”Meningsfullhet” att känna sig motiverad och engagerad. Ordstävet ”När plan A misslyckas har



vi alltid hela alfabetet kvar” ger hopp när verkligheten inte blir som man tänkt.

I sitt ledarskap har handledarutbildningen givit Inger ökad självkänedom och tryggare ledarstil. Hon har bättre tålamod, ökad tillit och förtroende för medarbetarna att komma med svaren. Hon och medarbetarna vågar ställa frågor och, inte minst, vågar testa förändringar.

Engagerad ledare

Inger är en mycket engagerad och entusiastisk ledare som har integrerat sin handledarroll i sitt ledarskap. Hon bekräftar det vi handledare gör. Hon är en god förebild för handledningens betydelse i vårdpersonalens vardag. Hon har lyckats få ihop teori och praktik och har även kombinerat struktur och kreativitet.

När cheferna lämnade hade vårt nätverk reflekterande team om eftermiddagens föreläsning där vi lyssnade på varandras synpunkter. Förhoppningsvis går budkaveln till Halmstad för nästa Nätverksträff.

Lotta Torstensson

Bokprojekt växer med etisk app

I Medlemsbladet nr 1-2012 skrev Eva-Lotta Göthman-Nilsson om ett etikboksprojekt. Här är senaste nytt från henne:

Här kommer en liten uppdatering om mitt bokprojekt. Den är med vissa förändringar snart färdigredigerad. För att inte fördröja det hela med att skicka in till olika förlag har jag beslutat att ge ut den själv via nätet med hjälp av några proffs som kan det här.

På så sätt kan jag påverka även lay-outen. Vi kommer att trycka upp några exemplar till att börja med, för att se om vi behöver ändra på något. Sedan är det bara att lansera!

Dessutom har jag fått chans att vara med i ett projekt där en applikation kopplas till boken.

Applikationen innebär följande: man sitter i en arbetsgrupp med cirka fyra deltagare med var sin i-pad (kan tillhandahållas av projektledningen).

Deltagarna ställs inför ett flertal etiska påståenden där man på en skala från ”gilla till ogilla” spontant kan få fram vad man tycker. Man får sedan resultatet av deltagarnas olika svar i procent och kan då se vilka värderingar gruppen har. Sedan kan man kanske ha ett fördjupat samtal om de värderingar där gruppen har olika uppfattning.

Eva-Lotta Göthman-Nilsson

Öppet seminarium om handledning i Växjö

Den 9 oktober var jag inbjuden att delta i ett öppet seminarium i Växjö, anordnat av Linnéuniversitetet, Kunskapscentrum Akut Vård (KAV) och Forskningsmiljö Hälsa, Vårdande och Lärande på livsvärldsteoretisk grund (HVL).

Rubriken var Yrkesmässig Handledning och Bengt-Olof Pettersson från Institutionen för hälsa och vårdvetenskap inledde med en föreläsning om "Vårdvetenskaplig handledning – ett lärande möte".

Bengt-Olof intervjuades i Medlemsbladet för ett år sedan och berättade då om sin syn på handledning och sin avhandling, så här kommer jag att lyfta fram det som berörde mig och väckte mitt intresse utifrån hans föreläsning.

Fyra faktorer

Bengt-Olof belyste fyra faktorer som betydelsefulla för lärandet och den

yrkesmässiga växten i handledning:

- Det för givet tagna – en slags attityd till sitt eget ansvar, som gömmer en oreflekterad och omedveten professionell kunskap. Handledningen medverkade till ökad problematisering kring patienten och mötet blev mer utifrån patientens livsvärld och behov än "det för givet tagna"

- Det fredade rummet – nödvändigt för att de handledda skulle kunna reflektera och bygga tillit och på så sätt få mod att kritisk granska och undersöka vårdandets innehåll och mål.

- Känsloernas funktion – när de handledda får utrymme att finna sina ord för de känslor som väckts i mötet med patienten så minskade dynamiken ur en hindrande aspekt och utrymmet för kreativa idéer och tankar ökade. Det blev större öppenhet att se nya möjligheter och perspektiv

- Den yttre miljöns betydelse - med en arbetsmiljö som inte uppmuntrar till reflektion, hindras de handledda i sin strävan att vara nära sina patienter och då också möta dem utifrån sin unika situation.

Jag tänker utifrån min egen resa. Jag har ofta i min egen handledning blivit

kärleksfullt konfronterad i mitt "för givet tagna" och det har hjälpt mig att bli medveten om de hinder som det skapar. Ibland har mina egna känslor befunnit sig i djupet och med varsam hand har de fått ta plats och kunnat verbaliseras och det har lyft fram andra sidor av mig och gjort mig mer kreativ.

Det inre rummet

Det fredade rummets betydelse ser jag på ur både ett bokstavligt och symboliskt perspektiv – det fysiska rummet; samma plats, bekvämt, varmt, välkomnande och det inre rummet (mellanrummet) som vi skapar tillsammans och där vi kan leka tillsammans och bli så modig jag just då kan.

Att dagens arbetsmiljö är ett stort hinder för vårdarens närhet till patienten – ja, det kan göra mig trött, ledsen och ibland uppgiven!

Nästa talare var Barbro Arvidssons, professor, Sektionen för hälsa och samhälle, Högskolan Halmstad. Hon talade om "Yrkeshandledning i grupp – en källa till lärande och utveckling".

Hon närmade sig detta ämne utifrån en handlingsteoretisk modell, inspirerad av I. Pörn (1993). I denna beskriver hon människan som ett handlande subjekt, där handledningens roll är att synliggöra;

- Min Livsplan – vilka är mina mål på medveten och omedveten nivå och hur möjliga är de att uppnå?

- Vilken är min repertoar, vilka förmågor och vilka potentialer har jag som kan bistå mig i min strävan att realisera det jag vill uppnå?

- Hur ser min INRE miljö ut? Det har att göra med hur jag förhåller mig till mig själv, min självkänsla, mitt eget värde och mina emotioner. Hur har jag det med min tillförsikt/trygghet, förtvivlan, oro, hopp och fruktan?



• Hur beskriver jag min YTTRE miljö? Kan jag beskriva hur min relation till andra ser ut i fråga om krav och förväntningar? I vår handledarroll kan frågor kring min utsatthet, hur jag duger, min sårbarhet, hur jag tar utrymme och hur jag framställer mig själv i min berättelse vara faktorer som behöver belysas.

Denna handlingsteori ser jag som ett ytterligare perspektiv som kan hjälpa mig att närma mig patienten och dennes berättelse.

Fem starka T

Barbro lyfte också in ”sina fem T”; Trygghet, Tillit/relationen, Tid, Tydlighet och Teoretisk grund, som en del i den yttre miljön och som kan stärka och hjälpa oss i vår strävan att jobba med **vår** livsplan. Den bistår oss i frågor som rör strukturen, respekt och ömsesidig acceptans, ger oss möjlighet att ”se” vår berättelse och upptäcka nya perspektiv.

Jag har haft stor glädje av denna handlingsteori bland annat i min handledning med chefer. När de har kunnat formulera sin livsplan för sitt ledarskap har vi kunnat närma oss den egna repertoaren som finns att tillgå – vilka möjligheter ser du i din strävan att nå dina mål? Den viktigaste ingrediensen för att lyckas har blivit allra tydligast när emotionernas roll blir tydlig. När de får fatt på dessa och kan uttrycka dem så visar sig också sårbarheten. Att möta sig själv i detta och i den tilllitsfulla relationen som handledningen erbjuder, skapas nya möjligheter att med hjälp av sina förmågor börja vandringsen mot nya mål!

Själv fick jag möjlighet att inleda eftermiddagspasset med en reflektion kring Yrkesmässig handledning – framtidens utmaning och möjlighet, ett tema som jag ser att alla vi hand-

ledare måste samlas runt och fundera över. Det jag menar är att vi reflekterar kring:

- vårt arbete och vår omvårdnad
- de berättelser vi möter och bär på
- över det vi möter hos oss själv

Peter gjorde alla fel

Under eftermiddagen berättade Peter Brink, ambulanssjuksköterska och magisterstuderande Trestadsambulanzen Uddevalla, NU-sjukvården, om sin erfarenhet att arbeta som handledare i sin verksamhet. Han började sin föreläsning med att berätta att han har gjort ”allt fel”. Han hade ingen handledarutbildning, ingen handledning på handledning och dessutom har han handlett i sin egen verksamhet. En kraftfull, inspirerande och glädjefylld beskrivning om hur viktigt det är med

mod, hängivenhet och vilja för att göra det vi tror på och ser som betydelsefullt. En början men inte ett slut. Hans belysning av ambulanssjuksköterskans vardag och behov av ett eget fredat rum för att få utrymme för de känslor, som hotar närheten och hur våra livsplaner kan grusas om vi inte ges trygghet, tillit i det utrymmet och att tiden och tydligheten på en teoretisk grund då blir kraftfulla hjälpmedel för att förhålla oss, förstå och finna andra handlingsalternativ. Spännande!

Eftermiddagen avslutades med en paneldebatt, där de cirka 60 närvarande från olika hörn av vården hjälpte till att belysa handledningens roll med nyfikna frågor och aktivt deltagande. Det var verkligen riktigt roligt!

Gunnel Selin



Yrkesmässig handledning med kreativt uttrycksätt

Inbjudan till Workshop och årsmöte med Sektionen för Handledning i omvårdnad

Christin Olsson, Britt Johansson och Ann-Kristin Holm Wiebe; lärare, handledare och diplomerade symbolpedagoger, håller i workshopen under studiedagen.



Fredagen den 15 mars arrangerar HiO årsmöte och studiedag i **Sjuksköterskornas hus**, SSF, Baldersgatan 1, Stockholm, **klockan 10.00 - 17.00**.

Avgift: 850 kr, inklusive kaffe och lunch.

Du anmäler dig genom att betala in avgiften på bankgiro, nummer: 209-0694

Har du frågor? Kontakta Marianne Inde, sekreterare i HiO, marianne.inde@liv.se

Studiedagen är en workshop med temat "Yrkesmässig handledning med kreativt uttrycksätt", – praktisk handledning med reflekterande team.

Läs mer på vår hemsida, där du också finner en inbjudan.

Begränsat antal platser!

Välkomna!

Styrelsen för Handledning i Omvårdnad

Vad händer i nätverken?

Mellansvenska nätverket har haft en dag med efterhandledning och reflekterande team. De kommer att träffas igen i januari nästa år.

Västra Götaland har de haft ett par dropp-in-caféer och en utbildningsdag kring hur vi använder värdegrund för omvårdnad i handledning. Nätverket brukar också arrangera en jullunch.

Södra nätverket försöker träffas en gång per år med lite olika tema. Handledarna kommer

från Varberg, Halmstad, Ängelholm, Helsingborg, Kristianstad, Hässleholm och Malmö. I år träffades vi i Ängelholm och Inger Gustavsson, enhetschef från Sunderby sjukhus talade om vilken nytta hon har av omvårdnadshandledning i sitt ledarskap. Se utförligt referat på sidan 13.

Vid pennan Ylva Lilja, kontaktperson för nätverken. Till min hjälp finns nu också Inger Gustavsson.

Kontaktpersoner i nätverken

Norrbotten:

Birgitta Lundgren och Inger Gustavsson

Västerbotten:

Maria Sandberg

Mellansvenska:

Marianne Inde och Lena Matsson

Västra Götaland:

Christina Hansson, Cecilia Lundmark och Ewa Olsson

Södra:

Inger Runevad och Eva Levi