

# Kollegaveiledning

## Håndbok



## Innhold

Innledning.....	3
NFFs kollegaveiledning.....	4
Mål.....	4
Hva er veiledning?.....	4
NFFs veiledere.....	5
Arbeidsform.....	5
Å skrive logg.....	6
Å dele logg.....	7
Veiledningstema.....	7
Reflekterende team.....	8
Regler for deltakelse og avmelding.....	11
Oppfølgingsgruppe.....	11
Kontrakt.....	12
Hemmeligheten i all hjelpekunst.....	14

## Innledning

Samfunnsutviklingen avspeiler seg også i fysioterapeutens hverdag. Arbeidet i helsesektoren er preget av høyt tempo og vanskelige prioriteringer, og det stilles stadig nye krav til fysioterapeuter som yrkesgruppe.

Fysioterapeutens pedagogiske evner utfordres gjennom kravet om informasjon, undervisning og veiledning. Dette ovenfor kollegaer, andre yrkesgrupper, pasienter, pårørende, studenter og turnuskandidater.

Fysioterapeuter arbeider i tverrfaglige team med andre helsefagarbeidere. I et tverrfaglig team har den enkelte fagperson ansvar for sin tjenesteyting og det er særs viktig å ha en sikker yrkesidentitet. Det er lettere å mestre en utfordrende arbeidssituasjon når du er bevisst på dine egne sterke- og mindre sterke sider i yrkesrollen.

På bakgrunn av dette ble det for første gang arrangert kurs i veiledning i 1993. I løpet av våren 1997 engasjerte NFF 13 godkjente veiledere, og i dag har dette vokst til over 30 veiledere. Veilederne er spredt rundt i Norge, med mål om at alle som ønsker skal kunne delta i kollegaveiledningsgrupper.

Gruppene skal preges av støtte og respekt, samt bidra til faglig og etisk refleksjon.

Deltakelse i kollegaveiledningsgruppe er et viktig tiltak for faglig utvikling i yrkesutøvelsen som fysioterapeut. Ved hjelp av en dyktig veileder og

yrkeskollegaer utforskes egne- og andres utfordringer i arbeidslivet innenfor strukturerte og trygge rammer. Du vil kunne bli mer bevisst på egne verdier og ressurser, hvordan du fremstår/er og samhandler i møte med andre. Du vil kunne bli mer oppmerksom på egen kompetanse, erfaring og handling, samt oppdage alternative tilnærminger i utfordrende situasjoner. Aktiv lytting, reflekterende team og loggskrivning er noen av arbeidsmetodene i en kollegaveiledningsgruppe.

Kollegaveiledning er ikke:

- råd i forbindelse med behandling
- et kurs/undervisning i veiledning
- en diskusjonsgruppe

## NFFs kollegaveiledning

### Mål

Målet med kollegaveiledningsgrupper er å styrke fysioterapeutens yrkesidentitet ved å øke bevisstheten rundt egen atferd og arbeidshverdag.

### Hva er veiledning?

Veiledning er en pedagogisk og rasjonell prosess med oppdagelse, læring, vekst og utvikling som mål. Veiledningens hovedform er dialog, hvor den lærende er i fokus. Veiledningens idégrunnlag er at den som veiledes, selv har de beste

forutsetningene for å finne den veien som er riktig for han eller henne. Veileders ansvar blir å legge til rette for denne læringen. Teorien bygger på et humanetisk menneskesyn, altså at mennesket selv har ressurser til å oppdage og ta ansvar for det de oppdager. Læring gjennom veiledning avhenger av den enkeltes villighet til å reflektere over seg selv og sin rolle som fysioterapeut. Deltakerne i kollegaveiledningsgruppene må derfor være villig til å innhente eksempler og problemstillinger fra egen arbeidshverdag.

I en kollegaveiledningsgruppe er det *deg som yrkesutøver* som er i sentrum, ikke de fysioterapeutiske metodene du benytter. Ved å delta i en kollegaveiledningsgruppe kan du ta med deg verdifull støtte og trygghet i rollen som fysioterapeut. Dette ved å løfte faglige og etiske problemstillinger- og reflektere over disse individuelt og i team.

## NFFs veiledere

NFFs veiledere er autoriserte fysioterapeuter med 30 studiepoeng innenfor veiledningspedagogikk (eller tilsvarende).

## Arbeidsform

NFFs kollegaveiledningsgrupper innebærer 17 timer tilstedeværelse i grupper på 5-7 deltakere. Vi tilbyr grupper av ulikt format, eksempelvis 6-8 ettermiddagssamlinger over 4-9 måneder, 2x2 dagers samlinger over 2 måneder,

eller helgesamlinger. Mellom gruppesamlingene jobber man med tilhørende obligatoriske aktiviteter, herunder loggskrivning.

Tradisjonelt sett foregår kollegaveiledning i fysiske gruppesamlinger. Erfaringer med digital veiledning understøtter at vi evner å ivareta den relasjonelle prosessen på en god måte også digitalt. Dermed viderefører vi tilbud om digitale kollegaveiledningsgrupper, og du finner både fysiske, digitale og hybride grupper i vår kalender.

Med forbehold om at gruppen har minimum 5 påmeldte, starter kollegaveiledningsgruppen som planlagt. Ved for få påmeldinger utsettes oppstartsdato.

### Å skrive logg

Logg skrives mellom kollegaveiledningssamlingene- og er først og fremst en læringsaktivitet for deg selv. Ta utgangspunkt i noe som fanget oppmerksomheten din i løpet av veiledningsmøtet. Skriv det som dukker opp og legg merke til hva som skjer med deg når du skriver.

Notatet kan systematiseres på følgende måte;

- hva var det som faktisk skjedde?
- hva tenkte du om det som skjedde?
- hvilke følelser vakte dette i deg?

- hvilke kroppslige reaksjoner ble du oppmerksom på?
- hva lærte du av dette?

## Å dele logg

Formålet med å dele logg er å øve på å lytte- og se situasjoner fra flere sider.

Denne erfaringen kan overføres til situasjoner i din jobb som fysioterapeut. *Å dele logg er å dele erfaringer, ikke å utveksle meninger.*

Når man deler logg med hverandre, kan man oppdage hverandres ulikheter- og samtidig se styrken i nettopp denne forskjellen.

Hva du ønsker å dele fra loggen er ditt valg. Les det du har skrevet uten forklaringer eller unnskyldninger. Det er viktig at du ikke sensurerer det du skriver på bakgrunn av at andre skal høre det. Prøv å godta at det du har skrevet var det du mente/følte i det øyeblikket.

Vær tydelig når det er noe du velger å hoppe over, uten å forklare begrunnelsen for valget. Dette er god trening i å stå for egne valg.

## Veiledningstema

Når du velger et veiledningsgrunnlag må temaet være viktig for deg, og berøre deg som person i fysioterapirollen. Husk at situasjoner du har taklet godt også kan være nyttig å få veiledning på. *Hva var det som gjorde at det ble så vellykket? Har*

*du egenskaper/ressurser som du ikke er oppmerksom på som du kan dra nytte av i andre situasjoner?*

Dersom du opplever å ikke finne et egnet veiledningstema kan du ta utgangspunkt i hvordan du har det akkurat nå, eller hvordan du hadde det på jobb i dag. Skjedde det noe spesielt? Oppstod det en situasjon som du har lyst til å se nærmere på?

Et veiledningstema kan omhandle ulike områder:

- Faget: profesjonalitet, fagrolle, faglige valg, fysioterapeut i et tverrfaglig samarbeid.
- Organisering: fysioterapitjenesten, ressurs/tidsbruk, spennet mellom ideal og virkelighet, organisering av egen arbeidssituasjon.
- Samspill og relasjoner: pasienter, pårørende, kollegaer eller andre samarbeidspartnere.
- Grunnleggende og personlige verdier: etikk, menneskesyn, etiske retningslinjer, verdikonflikter i arbeidsmiljøet.

## Reflekterende team

Reflekterende team er en veiledningsmetode som organiserer og gjennomfører samtaler som fremmer refleksjon og deling.



Veisøkers veiledningstema er i fokus og alle innspill skal dreie seg om dette.

Veisøker skal få hjelp til å belyse sitt utgangspunkt fra alle kanter, alle nivåer, og fra så mange perspektiver som mulig.

*Se for deg at innspillene fra reflekterende team blir kastet på et stort fat. Det være assosiasjoner, tanker, spørsmål.. Veisøker forsyner seg selv med det veisøker ønsker.*

Reflekterende team skal:

- Være kortfattet (man skal ikke komme med lange utredninger). Et spørsmål som henger i luften er ofte mer virkningsfullt.
- Snakke i jeg-form. For eksempel: «Hvis jeg hadde opplevd noe slikt hadde jeg blitt rasende». Med andre ord skal vi ikke snakke på denne måten: «Jeg skjønner ikke at ikke x blir rasende».
- Være undrende. For eksempel: «Jeg lurer på om... Hvis hun...Hva kunne da skjedd... Kanskje det er slik at...».
- Være støttende og anerkjennende. For eksempel: «Jeg skjønner godt at x opplever det som ubehagelig... Hvis det hadde vært meg hadde jeg sluttet for lengst... Så flott at x har tatt tak i det.... Jeg får helt vondt i magen når jeg hører på x...».
- Komme med hypoteser. For eksempel: «Kan det være slik at x ikke selv kjenner hva det gjør med x å ha så mye ansvar?».

- Komme med paradokser og dilemmaer. For eksempel: «På den ene siden... Men på den andre siden...».
- Sette ting på spissen. For eksempel: «Kanskje x skulle avsluttet relasjonen med pasienten» (selv om det ikke er fremmet som et reelt ønske av veisøker).
- Lytte til hverandre. La det gjerne være en mikropause mellom innspillene slik at veisøker får tid til å absorbere det som blir sagt. Mikropausene gir også de minst snakkesalige i teamet anledning til å slippe til. *Hvis det er flere enn tre i teamet, ta gjerne en runde for å sikre at alle får bidratt.*

Reflekterende team skal ikke:

- Gi kritikk. For eksempel: «Jeg skjønner ikke at x ikke...».
- Diskutere seg imellom.
- Gi «gode råd». For eksempel: «Jeg synes at x skal...».
- Dra noen direkte vurderinger eller konklusjoner. For eksempel: «Sånn er det!...».
- Henvende seg til veisøker eller veileder. Man skal snakke *om* veisøker og aldri *til*.

## Regler for deltakelse og avmelding

- Den enkelte deltaker er forpliktet til å gjøre seg kjent med innholdet i «Håndbok i kollegaveiledning» innen første samling.
- Når man melder seg på en veiledningsgruppe, forplikter man seg til å være med i perioden som avtales.
- For å få godkjent deltakelse forutsettes følgende:
  - minimum 80% tilstedeværelse
  - alle obligatoriske aktiviteter må være godkjent
- Dersom man på grunn av sykdom eller annen gyldig grunn overstiger maksimumsgrensen på 20% fravær, kan man (med forbehold om at veileder har anledning) betale for inntil 2 timer individuell veiledning for å oppnå kravet om godkjent deltakelse. Timesats for individuell veiledning er kr 800. Dersom fraværet overstiger 5 timer, må deltakeren delta i ny gruppe og betale ny deltakeravgift.

## Oppfølgingsgruppe

NFF ønsker å tilby kontinuerlig deltakelse i en kollegaveiledningsgruppe. Vi håper derfor at du ønsker å fortsette veiledningen utover de opprinnelige 17 timene. I slike tilfeller bestemmer gruppen selv hvor ofte og hvor mange ganger man skal møtes. Gruppen kan fortsette med samme veileder, eller settes sammen på ny.

Deltagelse i en oppfølgingsgruppe godkjennes som krav om kollegaveiledning iht. fornying av spesialitet, under den forutsetning at gruppen har vært samlet i minimum 17 timer totalt.

En oppfølgingsgruppe skal drives til selvkost, dvs. at NFFs utbetaling til veileder dekkes av deltakerne. Dermed varierer prisen per deltaker.

### Timesatser 2023

- Gruppe på 2 deltakere: 500 kroner per deltaker.
- Gruppe på 3 deltakere: 335 kroner per deltaker.
- Gruppe på 4 deltakere: 250 kroner per deltaker.
- Gruppe på 5 deltakere: 200 kroner per deltaker.
- Gruppe på 6 deltakere: 170 kroner per deltaker.

## Kontrakt

Deltakerne i en kollegaveiledningsgruppe signerer en kontrakt som inneholder deltakernes- og veileders navn, taushetsplikt og grupperegler.

Kontrakten utformes, gjennomgås og signeres i forbindelse med første samling.

Nedenfor har vi samlet noen forslag på aktuelle grupperegler:

- Kollegaveiledningsgrupper er basert på gjensidig taushetsplikt. Det som snakkes om i veiledningen skal ikke snakkes om utenfor gruppen.

- Alle har et ansvar om å delta aktivt. Med aktivt menes det å være villig til å bruke egen arbeidserfaring som utgangspunkt for veiledning- og være lyttende når andre deler sine erfaringer.
- Alle deltakerne veiledes i løpet av gruppesamlingene.
- Veiledningen skal foregå i et rom uten forstyrrelser og man skal ha fullt fokus på veiledningen.
- Gruppen sitter i en ring uten bord.
- Veileder har ansvar for å strukturere veiledningen. Samtlige deltakere har ansvar for å presentere et veiledningsgrunnlag i starten av hver samling. Gruppen (evt. veileder) bestemmer deretter hvem som skal veiledes.
- Deltakerne er selv ansvarlige for å sette grenser for hva man ønsker å dele innenfor de retningslinjene som er gjeldende for gruppen.
- Alle skal bidra til en støttende og ivaretakende holdning overfor den som blir veiledet.
- Etter hver samling skriver deltakerne logg som deles med gruppen på neste samling.

## Hemmeligheten i all hjælpekunst

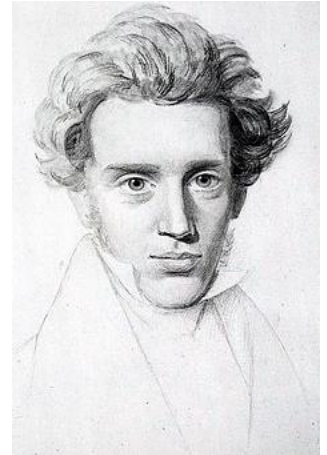
... når det i sandhed skal lykkes at føre et menneske et bestemt sted hen, først og fremmest må passe på at finde ham der hvor han er, - og begynde der.

Dette er sanheden i al hjælpekunst.

Enhver der ikke kan det, han selv er i en inbildning når han mener at kunde hjælpe andre.

For i sandhed at kunde hjælpe en anden må jeg kunde forstå mer end ham – men dog først og fremmest forstå det han forstår. Når jeg ikke gjør det, da hjælper min mere-forståelse ham slet ikke.

Ville jeg allikevel gjøre min mere – forståelse gældende, så er det fordi jeg er forfængelig eller stolt; at jeg i grunden i stedet for at gavne ham egentlig vil beundres av ham.



Søren Kierkegaard