

# Fra studentveiledning til kollegaveiledning

**Fire ergoterapeuter har møttes regelmessig i veiledningsgruppe siden 1999. Ellen, Cecilie, Anne Lise og Kajsa har hatt kollegaveiledning gjennom snart tolv år.**

AV KAISA MOMYR, CECILIE HÅLAND, ANNE LISE OULIE, OG ELLEN PHIL

## Hvordan startet det?

Våren 1999 arrangerte ergoterapeutdanningen på Høgskolen i Oslo et tredagers «Kurs i faglig veiledning» for ergoterapeuter. Målet for kurset var å gi ergoterapeuter i praksisfeltet større trygghet i rollen som veiledere for studenter. Kursets blanding av teoretiske og praktiske teknikker var svært nyttig. Vi lærte blant annet om praktisk yrkesteorier (PYT), før- og etterveiledning og problemrettet veiledning i gruppe (2000).

Dette måtte det trenes på for at vi skulle kunne bruke det siden. Ønsket om å holde ved like det vi hadde lært, meldte seg. Ellen tok dette opp i plenum siste kursdag og inviterte til en oppfølgingsgruppe –og så var det vi fire som var interesserte.

## Hvorfor kollegaveiledning?

Utgangspunktet var å støtte hverandre i å ta imot ergoterapistudenter i praksis, noe som jo veiledningskurset handlet om. De første gangene vi møttes, var dette vårt tema, og vi brukte tid på å planlegge hvordan vi skulle ta imot studenter på våre respektive arbeidsplasser. Etter hvert har det blitt til en gruppe der vi også har kunnet ta opp spørsmål

som vi møter i vår hverdag som ergoterapeuter i alminnelighet.

## Hva er kollegaveiledning?

Kollegaveiledning benyttes innenfor flere yrker. Ved søk på internett finner vi kollegaveiledning knyttet til blant annet lærere, leger, og fysioterapeuter. I noen sammenhenger handler det om å bli dyktigere i å håndtere utfordringer i det daglige arbeid. Andre ganger er kollegaveiledning et ledd i spesialistutdannelse eller grunnutdanning innenfor de ulike fagene.

Liv Gjems (1995) beskriver to former for kollegaveiledning. Den ene er at en erfaren kollega gir veiledning til en kollega som er nyutdannet (vertikalt perspektiv). Denne formen for kollegaveiledning kan lett få preg av at den ene er en autoritet som kan gi råd til den andre. Den andre er at likeverdige kollegaer gir veiledning til hverandre (horisontalt perspektiv).

Målet med veiledning i profesjonsgrupper er å utvikle den faglige kompetanse.

Lauvås og Handal (2000) beskriver Handling og refleksjonsmodellen. Man ønsker å legge til rette for refleksjon ved å hente fram og undersøke noe som har skjedd. Når man gjenoppvekker de følelser og reaksjoner dette skapte i oss, kan man få mulighet til å revurdere opplevelsen eller erfaringen. Refleksjon åpner for nye tanker og tilnæringsmuligheter. Vi ser at vi har praktisert kollegaveiledning med horisontalt perspektiv i vår gruppe (Liv Gjems).

## Hvordan foregår kollegaveiledning?

Veiledning dreier seg om et reelt, konkret problem, presentert av en i gruppen. Problemet skal behandles slik den personen opplever det i sin situasjon. Det er ikke et allment problem som skal diskuteres, men en person som skal veiledes om et bestemt problem.

En av de teknikker som vi ble kjent med på Høgskolen, var «problemrettet veiledning i gruppe» (1991). Våre kur-



*Fra venstre: Kajsa Momyr, MS-senteret i Hakadal; Cecilie Blekastad Håland, Oslo kommune, bydel Vestre Aker, Enhet for forebygging og rehabilitering; Ellen Pihl, Bærum kommune, Rehabiliteringstjenesten og Anne Lise Oulie, Oslo kommune, bydel Vestre Aker, Enhet for forebygging og rehabilitering. E-post: ellen@angerst.com*

sledere Lena Andersson og Katrine Lundgren ga oss følgende øvelse som vi etterpå har brukt som vår mal: Modellen har følgende faser:

1. Hver deltaker presenterer kort et problem som en ønsker veiledning på
2. Gruppen bestemmer hvilket problem som skal tas opp
3. Problemeieren redegjør nærmere for problemet
4. Avklaring av problemet og situasjonen gjennom utdypende spørsmål fra de andre i gruppen (ikke råd)
5. Problemeieren legger fram sine egne tanker om løsning
6. Gruppedeltakerne kan etter tur gi råd til problemeieren
7. Problemeieren evaluerer rådene

Den person som eier saken eller problemet kalles i litteraturen for «eieren», veilanden, problemeieren, saksstilleren eller fortelleren. I denne artikkel har vi valgt benevnningen «problemeieren».

Når vår veiledningsgruppe møtes, har vi en innledende runde for å avklare hvem av oss som har noe på hjertet, og hvilken sak som kan egne seg å ta opp i gruppen. Den som skal veiledes, legger så fram problemet sitt. Deretter stiller vi andre spørsmål etter tur, ett spørsmål hver – runde etter runde, til vi er gått tomme for spørsmål og har forstått hva problemet går ut på. Det skal ikke stilles spørsmål eller gis kommentarer som kan oppfattes som råd, da det i denne første fasen av veiledningen handler om å gi problemeieren hjelp til selv å se bredde og nye vinklinger i situasjonen.

Senere kan vi komme med råd, og da kan problemeieren velge hvilke som er aktuelle for henne å bruke, og hvilke som ikke egner seg i hennes situasjon.

Vår erfaring er at den av oss som er kveldens problemeier, og som står midt oppe i en utfordrende situasjon, opplever det som godt å få sin problemstilling gjennomgått. Det å sette tilstrekkelig med ord på situasjonen, slik at de andre kan forstå, gjør at saken blir tydeligere også for problemeieren.

Et av veiledningens viktige prinsipper er at man ikke skal hjelpe problemeieren med å ta avgjørelser. Vi opplever nok akkurat det som en av våre utfordringer. Det er lett å gripe inn med konkrete råd på et tidlig stadium – noe som kan medføre at problemeieren mister sjansen til egen refleksjon. For å unngå dette er det godt å ha en formell veiledningsteknikk å støtte seg til.

### Hvilke type saker tar vi opp?

Da det er problemstillinger knyttet til yrkesutøvelse og arbeidssituasjon som vi har hatt mest behov for å få veiledning på, har det vært viktig for oss å ha klare retningslinjer for hvordan vi behandler de opplysningene som vi får.

På samme måte som vi forholder oss til taushetsplikten i arbeidstiden, respekterer vi taushetsplikten i de sakene som vi tar opp i veiledningsgruppen. Enten det handler om forhold på arbeidsplass eller pasient, er vi nøye med å anonymisere og passe på at personene/sakene ikke kan kjennes igjen, samt at vi ikke bringer sakene eller informasjonen ut av gruppen.

At vi jobber på vidt forskjellige steder, har vært en fordel. Vi opplever at det har vært en trygghet at andre ikke kjenner detaljer i det som vi beskriver.

### Endringer på arbeidsplass

En av oss hadde kommet opp i en vanskelig situasjon fordi det ble planlagt en omdisponering av viktige rom på arbeidsplassen. Målet var å bedre avdelingslederens arbeidsforhold. Treningskjøkkenet ble foreslått flyttet til et smalt rom uten vindu, noe som ville medføre problemer både for pasienter og ergoterapeut, da rommet manglet dagslys og elektrisk opplegg til komfyr.

Gruppen belyste saken fra flere vinkler, og problemeieren besluttet å skrive brev til ledelsen for å forklare hvilke konsekvenser byttet av lokaler ville få for hennes arbeid. Hun laget et utkast, som noen av oss i gruppen så på og kom med innspill til.

Saken fikk en brukbar avslutning.

### Å arbeide alene som ergoterapeut

Flere av oss har i perioder arbeidet alene som ergoterapeut og opplevd at det kan være utfordrende å få gehør for viktige ergoterapifaglige verdier i samhandling med andre faggrupper. Vår veiledningsgruppe har vært spesielt viktig i slike situasjoner ved at vi har kunnet hente støtte, inspirasjon og kunnskap som har vært nyttig å ta med seg tilbake til egen arbeidsplass.

Vi har kunnet bruke hverandre som kolleger til å få innspill i saker som opptar oss, og hjelp til å se løsninger og få et videre perspektiv.

### Samarbeidsproblemer

Problemeieren syntes at samarbeidet med kollega var nok-

# Annonse

# Cognita

# faglig

så vanskelig, og det ble etter hvert mange ting som ikke ble snakket om. Arbeidshverdagen var ellers god. Dette ble tatt opp i veiledningen, og vi kom i fellesskap fram til at problemeieren skulle prøve å snakke med kollegaen og fortelle hvordan det virket på henne.

Samtale ble gjennomført ved et par anledninger på arbeidsplassen, og den det gjaldt, tok signalene og endret adferd. Dette ga problemeieren positive tilbakemeldinger på noen ganger. Situasjonen bedret seg veldig!

## *Utfordringer i forbindelse med pasientbehandling*

Vi har hatt flere slike saker, og vi har bearbeidet dem på ulike måter, både med spørreunder og med mer åpne samtaler.

I og med at vi jobber på ulike steder, har spørsmålsrundenes innspill hatt en bredde som har vært spesielt nyttig for problemeieren. Erfaringer som hver av oss har fått gjennom praksis med ulike pasientgrupper, kurs og videreutdanning, fører til at vi kan stille spørsmål som både kan virke oppklarende og gi grunnlag for refleksjon hos problemeieren.

## **Og denne kvelden var temaet**

Hvordan skal man forholde seg til en bruker som vurderes til ikke å klare å passe på sin egen helse? Brukerens kjøleskap er ødelagt, og han ser ikke poenget med å bruke penger på å reparere eller kjøpe seg nytt. Han er nøysom, av den gamle skole, og synes det greier seg med verandaen.

At maten blir bedrevet av sommervarmen og at den tiltrekker seg skadedyr og på annen måte generer naboer, bekymrer ham ikke.

Vi bruker en innledende spørsmålsrunde for å konkretisere:

- Hvilke ressurser finnes hos brukeren?
- Hvilke forventninger kan en ha til endring?
- Hva er gjort tidligere?
- Hva er det lov å gjøre?
- Finnes det nye innfallsvinkler?
- Hvor farlig er det å la saken fortsette slik som det nå er?

Etter hvert kommer vi inn på mer direkte forslag til tiltak:

- Hva med å samarbeide med fastlegen, som brukeren eventuelt kan oppleve som en autoritet?
- Kanskje det likevel er mulig å sette inn flere hjemmetjenester?
- Hvor går grensen for hva brukeren vil kunne akseptere?

En håpløs sak i utgangspunktet – og det blir ikke helt klart hva som kan være den riktige fremgangsmåten videre.

Ved å gå runden rundt bordet lar vi de andre stille spørsmål til den som har lagt fram saken. Når det ikke lenger er flere spørsmål som dukker opp, får problemeieren tenkt grundigere gjennom saken og besvart spørsmålene selv. Ofte ser hun da selv hvor mulige løsninger kan ligge.

Og saken løste seg over tid. Samarbeidspartnere i bydelen kom fram til at en hjelpeverge kunne være nyttig for denne brukeren. Han samtykket i at det kunne være trygt å få hjelp til forskjellige økonomiske og praktiske ting. Seniorveileder sendte hjelpevergesøknaden til fastlegen, overformynderiet behandlet saken, og det ble nøkkelen til mer ordnede forhold.

## **Avslutning**

Kollegaveiledning har vært verdifullt for oss, gjennom de årene vi har holdt sammen i veiledningsgruppen. Takket være Ellens initiativ til å følge opp teori og praksis etter Høyskolens kurs, har vi regelmessig fått sjansen til å gjennomgå forskjellige utfordringer og problemer som vi har møtt i yrkesutøvelsen vår. Det har vært oppklarende og utviklende å bruke de veiledningsteknikker som vi lærte for studentveiledning i 1999.

Gruppens størrelse, med fire medlemmer, har fungert godt, og det er sjelden at et problem har blitt utsatt til neste møte. Som regel har vi rukket å gå gjennom de sakene som er blitt presentert. I en større gruppe ville man ha brukt lengre tid på hver sak og derved blitt nødt til å begrense antall problemstillinger per kveld.

Det har også vært forholdsvis lett å samle fire personer, og alle bor slik til at vi har en rimelig nærhet til møtestedet. Vi har vært minimum tre personer for å gjennomføre en veiledningskveld. Det at vi har representert fire ulike arbeidsområder, har vært en fordel på flere måter. Vi kan se på hverandres saker med nøytrale øyne, og vi får en større bredde i spørsmålsstilling og refleksjoner.

Vår erfaring er at det ikke alltid er kostbare kurs og konferanser som skal til for å skape en videreutvikling. En

# Annonse

## EO-function

veiledningsgruppe som vår, med møter to - tre ganger i halvåret, har vært både til nytte faglig, og til glede personlig og sosialt.

Vi vet at vi ikke er alene, men at det også finnes andre kollegaveiledningsgrupper i gang. Vi kan anbefale flere kollegaer å gjøre det samme! □

#### Litteratur og referanser:

Per Lauvås og Gunnar Handal – Veiledning og praktisk yrkest teori, 2000.

Liv Gjems – Veiledning i profesjonsgrupper, 1995.

Per Lauvås, Kirsten Lycke og Gunnar Handal – Kollegaveiledning, 1991.

*Etter 12 år står gruppen foran en endring. I slutten av dette året blir Kajsa pensjonist, og hun ser det da som naturlig å gå ut av veiledningsgruppen. Høsten 2010 ble Cecilie og Anne Lise kollegaer på samme arbeidsplass. Det betyr at det i fremtiden kun er to arbeidsplasser representert i gruppen. Vi ser det som hensiktsmessig å øke bredden og ønsker oss et par nye deltakere velkommen til gruppen. Hvis noen er interessert, kan de kontakte Ellen Pihl på e-post [Ellen@angerst.com](mailto:Ellen@angerst.com) eller på mobil 928 80 700.*

annonse

permobil

Minitech