



Nätverksträff om sårbarhet

Handledning
del av VFU

Nu byter Lena
spår i livet

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

Linda Sjöholm, ordförande
Fredbergsgatan 5c, 414 65 Göteborg
Tel 076 379 16 88
e-post linda.sjoholm@vgregion.se

Pernilla Karlsson, vice ordförande
Lövsångargatan 8
447 32 Vårgårda
Tel 073 339 18 02
e-post pernilla.anna.k@telia.com

Hanna Holst, sekreterare
Linnéuniversitetet
Växjö
e-post hanna.holst@lnu.se

Elisabeth Kling, kassör
Lerholsvägen 25
671 70 Edane
Tel 070 655 22 41
e-post elisabeth.kling@kau.se

Sofia Sandersson
Tel 072-1713010
e-post sofia.t.sandersson@gmail.com

Lotta Carlson
Torggatan 1A, 431 35 Mölndal
Ljungbackenvägen 6 443 39 Lerum
Tel 070 966 57 47 (hem)
Mob 070 082 22 88 (arbete)
e-post lotta.carlson@vgregion.se
lottacarlson@home.se

Mia Berglund
Tel 070 241 81 55
Arb 0500 41 96 74
e-post mia.berglund@his.se

Lena Matsson
Stångtjärnsvägen 345, 791 74 Falun
Tel 070 211 26 21
e-post s.lena.matsson@telia.com

Redaktör för Medlemsbladet:
Sofia Sandersson
Tel 072-1713010
e-post sofia.t.sandersson@gmail.com

Nästa nummer av Medlemsbladet
kommer sent i vår.
Skicka gärna in bidrag till redaktö-
ren, se ovan.

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

Fler ska få chans att delta i HiO

Kära medlemmar! Vår styrelse fortsätter arbeta för att sprida kunskap om vårt arbete. Syftet är att fler sjuksköterskor ska erbjudas att delta i HiO.

Vi har skrivit en motion till SSFs föreningsstämma angående dokumentet ”Policy för sjuksköterskors överlevnad” där vi vill lägga till ”Kontinuerlig reflektion och handledning i omvårdnad” i texten.

Vi har deltagit vid VFU-konferensen och Sjuksköterskedagarna som SSF i år arrangerade samtidigt.

Jag deltog på SSFs ordföranderåds digitala möte, där ordförande Oili Dahl inledde med att tala om hur extremt viktigt det första året är för att sjuksköterskor ska stanna kvar i yrket. Här spelar HiO en nyckelroll.

Jag tog upp att vårt medlemsantal minskar för varje år, och fler andra sektioner inom SSF uppgav samma situation. Eventuell hjälp från SSF kan kanske komma i form av administrativt stöd.

Vi har fått förfrågningar om och hur HiO kan implementeras i verksamheten från olika delar av landet. Det är vi glada för och hoppas att det även ska ge fler medlemmar till oss. Det är viktigt för vår överlevnad!

HiO:s styrelse och medlemmar står inför en förändring då styrelseledamoten Lena Matsson avgår och därmed slutar som redaktör för Medlemsbladet. Lena och hennes man Håkan Johansson, som är journalist, har arbetat med Medlemsbladet sedan 2007.

Vi ska försöka fylla tomrummet efter henne. Några i styrelsen har börjat skapa ett medlemsblad i ny skepnad. Kanske har ni medlemmar idéer och förslag på hur vi kan gå vidare? Hör av er!

Nu har inbjudan till Årsmöte och Förmöte via ZOOM kommit ut, samt Inbjudan till Studiedag i Stockholm. Glöm inte att anmäla er! Läs mer på sidan 16.

Jag vill önska er alla en fin Jul och ett Gott nytt år.

Sist ett lyssnartips: på SR Play ”Tankar för dagen” om tystnaden, med Patricia Tudor Sandal psykolog och psykoterapeut. Jag har startat mina handledningsgrupper med att lyssna på den och haft fina diskussioner efteråt.

**Linda Sjöholm,
ordförande HiO**

INNEHÅLL

Nätverksträff för omvårdnadshandledare	3
Ny definition av handledning på handledning	9
Lena lämnar styrelsen och Medlemsbladet	10
Vad blir det av Medlemsbladet?	13
Klimatfaktorer stöd för ”lära-känna-fasen”	14
Förmöte och årsmöte	16
Handledning del av VFU	18
Kalendarium	21

Temanummer:

Nätverksträff för omvårdnadshandledare

Den 17 maj bjöd Institutionen för Vårdvetenskap och hälsa, Sahlgrenska akademien, Göteborgs Universitet tillsammans med Sahlgrenska Universitetssjukhuset in till Nätverksträff för omvårdnadshandledare i Göteborg. På sidorna 3 – 9 kan du läsa referat och reflektioner från deltagarna.

STRESS- OCH sårbarhetsmodellen beskriver hur en sjukdom kan bryta ut i samspel med stressfaktorer i omgivningen och en persons sårbarhet för en viss typ av ohälsa. Modellen bygger på de amerikanska psykologerna Zubin och Springs teorier om uppkomsten av schizofreni, men kan också förklara uppkomsten av flera somatiska sjukdomar. Stressfaktorer kan vara traumatiska livshändelser, arbetsrelaterad stress och livskriser, men också bristande sömn.

Olika sårbarhet

Sårbarhet handlar om personens individuella känslighet, den kan till exempel vara genetisk eller förvärvad. Modellen kan förklara varför ohälsa uppstår, men också varför två individer klarar samma påfrestning olika

bra. För somliga behövs bara en mindre mängd stress för att utlösa ohälsa, medan andra klarar större belastning utan att reagera.

Det finns genetisk sårbarhet, det vill säga att det finns arvsanlag för att utveckla en viss sjukdom eller psykiska besvär.

Biologisk sårbarhet

Sårbarheten kan också vara biologisk, det kan vara påverkan på ett barn under fostertiden eller i spädbarnsåldern. Sårbarheten kan vara kognitiv, vilket innebär att det finns en risk för överdrivna reaktioner, benägenhet att missuppfatta och vantolka nya situationer som kan leda till psykisk ohälsa. Det finns också emotionell sårbarhet, vilket utmärks av mycket hög känslighet för emotionella stimuli,

mycket intensiv respons på emotionella stimuli och långsam återgång till emotionellt normalläge.

Krävs mindre stress

Efter upprepad ohälsa, som till exempel depression, klarar vi mindre påfrestning, vilket leder till att det nästa gång krävs mindre stress för att utlösa ett liknande sjukdomstillstånd.

Annette Bramstång
Specialistsjuksköterska
inom psykiatrisk vård
Universitetsadjunkt.
Pågående studier till omvårdnadshandledare.
Göteborgs Universitet



Annette Bramstång rapporterar från nätverksträffen den 17 maj.



”Från negativ till positiv känsla”

STUDIEDAGEN i Göteborg den 17 maj började med ett spontant möte över en kopp kaffe. Jag fick en berättelse av en erfaren omvårdnadshandledare och kunde dela mina tankar kring hur det är att möta studenter som inte känner varandra och säkert inte känner sig trygga i att dela. Jag fick med mig tips på hur jag kan hantera detta.

Flera perspektiv

Morgonen fortsatte med YAP – en modell för ledare som kan användas i handledningen. Vi har ett yrke, en anställning, men är också privata och

det perspektivet finns alltid med. (YAP beskrivs även på sidan 5)

På eftermiddagen skulle jag tala om stress och sårbarhet. Det ingick i den röda tråden för dagen.

Precis som det privata perspektivet så finns vår sårbarhet med oss. Den påverkar oss oavsett om vi ärvt den eller fått den av livet – bland annat av vårt arbete.

Nytt reflektionsverktyg

Under eftermiddagen provade vi ett nytt reflektionsverktyg. Vi sorterade våra känslor, behöll dem i en ask eller

slängde dem i en papperskorg.

Dagen avslutades med reflektion och hela dagen fick tummen upp. Vi hade en fin dag tillsammans. Med spontana möten blev vi berörda och gick därifrån med en positiv känsla.

*Annette Bramstäng
specialistsjuksköterska
med inriktning mot
psykiatriskvård,
universitetsadjunkt*

Deltagarnas röster om dagen

UTVÄRDERING AV DAGEN, med hjälp av handen, beskriven på sidan 7.

- Trygg grupp, lätt att reflektera och inspireras i.
- Dagen har varit bra, fått flera nya perspektiv.
- Fått mycket inspiration.

- Gett och fått återkoppling på mitt handledarskap.
- Ökat och fördjupat mina kunskaper.
- Dammat av och tänkt till på tidigare tankar.
- Önskar vara med på fler nätverksträffar.

- Användbar ny övning, ger nya insikter och tydlighet vad som var då, vad som är nu och är kvar.
- Det var en varm och givande gemenskap i gruppen.
- Nya metoder med övningar som stimulerar kreativitet.

Navigera mellan roller med YAP

MATS ABRAHAMSSON inledde nätverksträffen med att presentera YAP-metoden, en teknik för att kartlägga situationer och underlätta förändring. Metoden ansågs särskilt användbar i handledningsrummet, där vi navigerar mellan våra professionella och privata roller.

Premiär 2017

Redan i december 2017 presenterade Mats modellen YAP – Yrke, Anställd, Privat på en nätverksträff i Göteborg. Den finns väl beskriven i Medlemsbladet 1-2018. (Länkar till äldre tidningar finns på hemsidan).

Nu hade vi återigen möjlighet att lyssna på Mats, som utvecklat metoden så att den är tydligare och mer användbar, tycker jag.

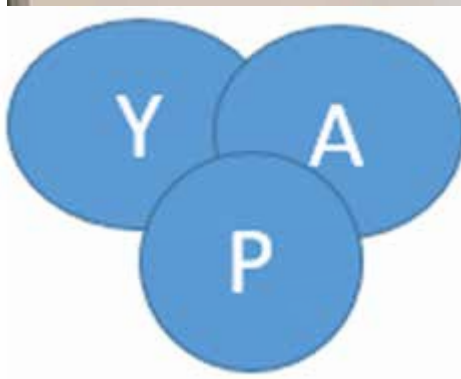
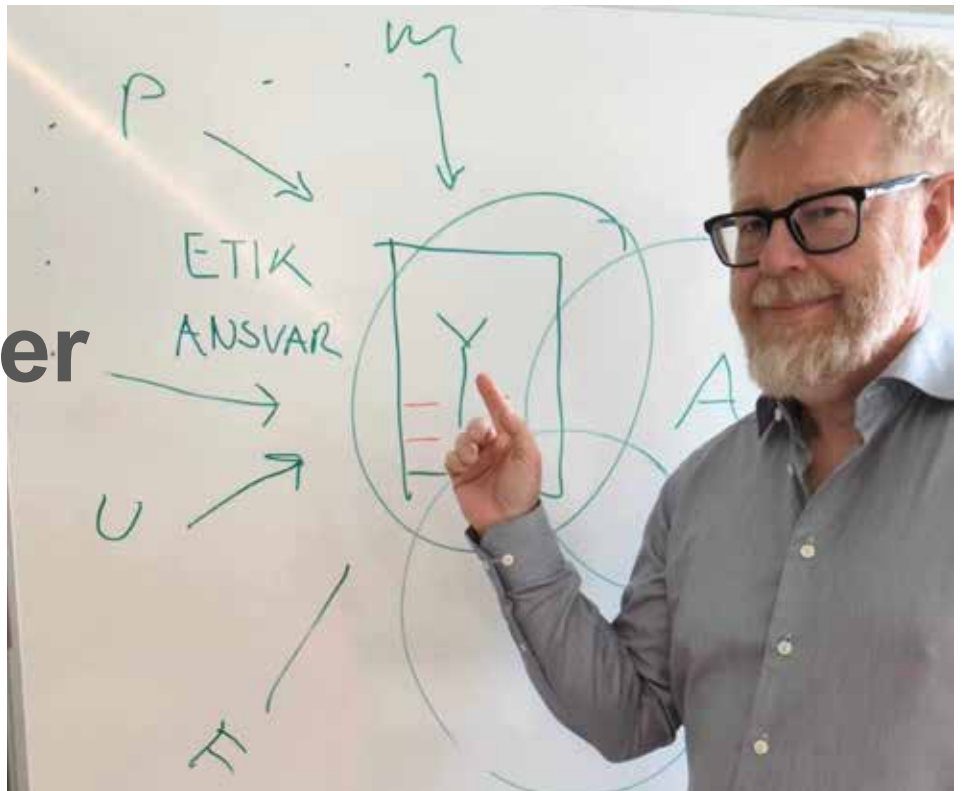
Frågeställningar

Hur påverkar YAP-metoden våra roller? Finns det bra kommunikation mellan delarna Y, A och P? Finns det konflikter? Dominerar något negativt fenomen? Vill och kan jag ändra på det?

Genom att ställa dessa frågor till sig själv eller deltagarna, synliggörs ”hur”. Hur kan vi påverka patientmötet, verksamheten, våra tankar och handlingsalternativ? Insikterna kan leda till en tydligare väg framåt, både i och utanför handledningsrummet, genom att fokusera på möjligheter och förlåta oss själva för brister.

Varierande YAP-storlek

Alla har sin egen YAP, och den förändras ofta. Storleken på ringarna Y, A och P varierar. Genom att rita en mental karta med ringarnas storlek och relation, kan vi bättre förstå våra perspektiv.



YAP – Yrke, Anställd, Privat, en modell i omvårdnadshandledning presenterad av Mats Abrahamsson, enhetschef på Sahlgrenska Universitetssjukhuset och Omvårdnadshandledare.

Mats presenterade också ”Fyrfälteren”, som ytterligare tydliggör ”huret”. Den består av fyra fält: ”patient” – ”kunskap/organisation”, ”kunskap/organisation” – ”jag i min yrkesroll”, ”jag i min yrkesroll” – ”möte/relation”, och ”möte/relation” – ”patient”.

Extra frågor

Samma frågor ställs som tidigare, plus frågor om kommunikation och dominerande fenomen. Utifrån det sätter man en prick/en markering där man upplever att man är just nu och där situationen kan placeras.

Bra frågor att ha med i handledningen:

- Vad tar deltagaren med sig in i rummet?
- Var befinner jag/personen sig i

dag?

- Var är jag/personen i min/sin situation och resa?

- Hur kan jag/deltagare orientera mig/sig?

- Vågar jag/deltagare vara i mötet?

Dessa frågor hjälper oss att fokusera på vårt arbete, situation och yrkesroll i relation till patienten. En nyutexaminerad sjuksköterska är ofta i fältet ”jag i min yrkesroll” och ”kunskap/organisation”, medan fullt fokus på patientmötet placerar en i fältet ”patient” och ”möte/relation”.

Lotta Carlson
Utbildningsenhet
Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Känslosortering – för att bättre förstå sig själv



Margaretha Jenholt Nolbris, t v, demonstrerade övningar för att sortera känslor under nätverksträffen.

DEN HÄR ÖVNINGEN går ut på att identifiera känslor och få klarhet i vad det är du känner och med hjälp av reflektion strukturera, sätta ord på dina känslor och sortera dem i en papperskorg och/eller presentask.

Känslor kan vara negativa, som du vill slänga eller så är känslorna positiva som du vill spara. Kan detta bero på att du hamnat i en tankefälla? Där tankefällan kan till exempel uppstå om du hamnar i en stressig situation eller för att försöka undvika starka känslor.

Instruktion

Reflektera över något du känner just nu eller en tidigare känsla som du har haft. Stanna upp och bli medveten om

en eller flera känslor och beskriv den/dessa, vilket kan vägleda dig att förstå en känsla.

Ställ frågor till dig själv, beskriv din upplevelse och vad vill du göra med den.

- Vad är det som känns?
- Vilka tankar dyker upp i relation till känslan?
- Varför känns det?
- Går det att sätta ord på vad du känner?
- Går det att sätta ord på vad du inte känner (sortera bort det du inte känner).
- Känns det i hela dig eller visa delar av din kropp?

Beskriv din upplevelse

- Hur stark är den på en skala mellan

1–10?

• Vad beskriver bäst hur du känner, som färg, form, ord?

• Känns det i kroppen som värme, kyla, pirr, smärta, annat?

Vad får känslan dig att vilja göra

- Att närma mig känslan?
- Ta mig bort från känslan?
- Annat?

Kan/vill du spara eller slänga din känsla? Ta hjälp av bilderna ”present” och ”papperskorg”. Känn efter hur din känsla blev nu?

Margaretha Jenholt Nolbris
Universitetslektor,
Omvårdnadshandledare
Göteborgs universitet

Utvärdera med hjälp av en hand

HÄNDER HAR en central funktion inom vårdande verksamhet och det pratas ofta om händer i vården. Då avses oftast händerna i det nära patientarbetet, men det finns många fler händer. Det kan vara de delvis eller helt administrativa händerna vars uppdrag i slutändan ska komma patient och närstående till godo. Det kan vara de studerande hos oss – deras händer är också av betydelse för många patienter och närstående när de ska lära sig sitt hantverk och har mer tid än den ordinarie personalen. Tid kanske för ett samtal. Sist, men inte minst har vi den viktiga hand-ledningen och då passar det väl fint att använda en hand i sin handledningsgrupp, där det passar in.

Handen för utvärdering

Jag kom första gången i kontakt med handen som utvärderingsmodell på en kurs inom idrotten som avslutades med att utvärdera genom handen: "Utvärderingsmodell av aktiviteter" från SISU idrottsutbildarna. Jag har med inspiration av SISUs hand utvecklat



Händerna tillhör barnmorskorna Malin Andersson och Susanne Högeryd, HLR instruktörerna Agneta Norell och Malin Nilsson samt Koordinator Johannes Svanberg och Samordnare Tina Svensson utbildningsenheten, NU-sjukvården (Sandersson, 2024).



I händerna på Sofia Sandersson, som presenterade en ny utvärderingsmodell.

den så att den passar i handledning och reflektion.

Jag presenterade Handen som utvärderingsmodell på Nätverksträffen i Göteborg den 17 maj. Det landade bra och flera skulle prova den i sin verksamhet. En deltagare har använt Handen som grund för sina tankar om dagen, se sidan 8.

Utveckling av Handen

Jag har många idéer om hur man kan gå vidare med Handen som modell.

När man använder den som utvärderingsmodell, några alternativ:

- Pekfingret: "Vad vill du påpeka här?"
- Långfingret: "Det här har varit mindre bra" eller "Vilka utvecklingsområden ser du?". Eller "fuck-off – Kraft", vilka krafter fanns/finns här, fanns något kraftfullt? Det här har varit mindre bra! Utvecklingsområden?

- Ringfingret: Vad har berört dig? Skulle kunna alterneras/bytas ut till "Det här lärde jag mig" eller "Det här tar jag med mig hem". Vad

kan du/vi lära av det här?

- I handledningsgruppen:

Del av SISUS hand skulle kunna användas under en handledningssession. Gruppen kan få välja något finger för att ge positiv feedback till fokuspersonen.

Fler spår

Metaforen Handen kan inspirera till fler spår, till exempel "en hjälpande hand". Hur/vem ger dig en hjälpande hand i den här situationen? Vem vill du ge en hjälpande hand? På en lyckokaka fick jag nyligen "En hjälpande hand gör att målet nås fortare", så sant!

Eller när ett tillfälle ska knytas ihop kan handen i sin helhet ge struktur till en avslutande runda, men alla kanske inte behöver säga något vid varje finger.

Andra sammanhang

Handen har även dykt upp i andra sammanhang, till exempel i boken "Mötesräddaren" (Hedén & Bauer, 2019). Vid incheckning skulle man kunna ställa frågan: "Vad är dina händer fulla av just nu – vad är det du gör just nu, vad tar mest av din tid?". Tummen kan användas till tre delar: bra, dåligt och sådär.

Sofia Sandersson

”Ju mer vi är tillsammans, ju gladare vi blir”

UTVÄRDERING

av Nätverksträffen i Göteborg 17 maj 2024 utifrån frågeställningarna i ”Handen”

Positivt?

Vad har varit bra/ger du tummen upp?

Föreläsningar med intressant innehåll och med en användbarhet i mitt uppdrag som hand-

ledare. Jag känner stor tacksamhet för att vi här i Göteborg med omnejd har detta nätverk med regelbundna träffar för handledare i omvårdnad. Vi behöver träffas och utveckla ett nätverk tillsammans. Det gör vi tack vare dessa träffar.

Vad vill du peka på, positivt eller negativt?

Så härligt att träffa alla handledarkollegor, både de jag kände innan och de jag lärde känna idag. Det betyder mycket att mötas och se att vi är många. I handledningsrummet är vi ju själva i handledarrollen. Jag upplevde att det var en livlig aktivitet under dagen, att många delade med sig och ställde frågor även under föreläsningarna.

Utvecklingsområden?

Jag fick information om några meto-

der att använda i handledningen. Nu kan jag gå hem och fundera på hur och när jag kan testa dessa metoder i mina handledningsgrupper. Det var även denna gång deltagare med som går utbildningen till handledare i omvårdnad just nu. Ett utvecklingsområde är att uppmuntra fler att delta och därmed komma med i gemenskapen tidigt. Det betyder mycket att möta andra, dela tankar, känslor och erfarenheter, både som handledare och när man är på väg att bli handledare.

Vad har berört dig?

När vi hade en gruppövning i momentet Känslor sortering – för att bättre förstå sig själv blev jag berörd när några i vår grupp berättade om den maktlöshet de känner just nu i sin handledarroll. Känslan är kopplad till förändringar som skett i den organisa-

tion där de har handledaruppdrag. Det var viktigt att de fick dela känslan med gruppen, sortera vad de ville spara i presentask och vad de ville slänga i papperskorgen.

Vad var det lilla extra?

En god lunch i så trevligt sällskap och med givande samtal tillsammans med personer som jag kände och personer som jag inte hade samtalat med tidigare.

Maria Franck-Wilborg



Ny definition av Handledning på handledning

HIOS STYRELSE har tidigare uppdaterat definitionen av vad handledning i omvårdnad är.

Vi har nu gått vidare och enats om följande definition av Handledning på handledning:

Sektionen för Handledning i Omvårdnad (HiO) har utarbetat nedanstående definition av Handledning på handledning, vilket även benämns som efterhandledning, metahandledning och superhandledning.

Handledning på handledning riktar sig till omvårdnadshandledare som ger handledning till deltagare i en eller flera grupper. Handledning på handledning innebär en öppen och kritisk reflektion över handledarrollen och grupprocessen. Detta ger handledarna möjlighet att utveckla och fördjupa sitt handledarskap. Precis som i Handledning i Omvårdnad utgör etik, samt teorier i kunskapsområdet omvårdnad, ramverk och analysverktyg i Handledning på handledning. Under ledning av en erfaren omvårdnadshandledare ges möjlighet att diskutera utmaningar och glädjeämnen, vilket stödjer omvårdnadshandledarnas professionella utveckling och stärker den etiska dimensionen.



Åtagandet som handledare för Handledning på handledning kräver reell kompetens och bygger på förtroende.

Handledaren har ansvar för att fortbilda och upprätthålla sin kompetens.

Styrelsen för HiO

Ny kurs till omvårdnadshandledare

EN NY UTBILDNING till omvårdnadshandledare startar på Göteborgs universitet till hösten

Utbildningen Yrkesmässig handledning i vård och omsorg, 30 hp, startar höstterminen 2025. Kursen går på kvartsfart.

Kursens upplägg är samma som den pågående utbildningen, som avslutas i maj 2025.

<https://www.gu.se/studera/hitta-utbildning/yrkesmassig-handledning-i-var-d-och-omsorg-handledarutbildning-om5030>

Kursen syftar till att du utvecklar din handledarkompetens för att självständigt bedriva yrkesmässig

processorienterad handledning i vård och omsorg. De teoretiska och tillämpade delarna ges på kursort samt nätbaserad.

Behörighet

Yrkesexamen om 180 hp inom hälsovetenskapens huvudområden samt tre års yrkeslivserfarenhet inom professionen. Yrkeslivserfarenheten ska styrkas med intyg från arbetsgivaren. Dessutom krävs språkkunskaper motsvarande Svenska 3/Svenska B och Engelska 6/Engelska A.

Söks under vårterminen 2025, se www.antagning.se



Nu blir Lena Matsson pensionär

”Man stannar upp en stund och låter tankarna gå sakta”

Jag har samtalat med Lena Matsson: barnsjuksköterska, handledare i omvårdnad och ledamot i HiO:s styrelse. Lena gick i pension från arbetet 2020 och går nu i pension från HiOs styrelse. Jag ville gärna höra om hennes resa och erfarenheter av hennes tre viktiga uppdrag.

Du utbildade dig till sjuksköterska? Varför blev det just sjuksköterska?

– Jag arbetade som sjukvårdsbiträde en sommar och hade tidigare arbetat i butik. En morgon när jag cyklade till sjukhuset fick jag en härlig känsla: för första gången kände jag att det var roligt att åka till jobbet! Det var i vården jag ville vara.

⇒ ⇒ **Aldrig ångrat sig**

– Jag har aldrig ångrat mitt val att bli sjuksköterska och var klar med utbildningen 1980. Jag har under alla år arbetat på Falu lasarett, först på infektionskliniken och därefter på barnkliniken fram till min pension. De sista åren delade jag min tjänst mellan sjuksköterskearbete och uppdrag som utvecklingsledare. Jag arbetade kliniskt till 2015 och som utvecklingsledare till 2020 och fick då handleda på min arbetstid som utvecklingsledare.

– Mitt signum som sjuksköterska har alltid varit att se hur kropp och själ hör ihop. För mig har det varit viktigt att se kroppsliga förklaringar på skeenden. Jag har letat och hittat förklaringar och därifrån utfört den omvårdnad som patienten behövt. Händerna har varit betydelsefulla instrument för mig som sjuksköterska. Det har också varit viktigt för mig att pragmatiskt se hur teorin kan omsättas i praktiken.

Rollen som handledare

Berätta om dina år som handledare i omvårdnad.

– Anledningen till att jag läste till

handledare var att jag hade en chef som var både stressad och dryg som person. Hon fick handledning, eller vägledning som det hette då, och blev helt förändrad: den bästa chef jag har haft. Jag kände att vägledning var något jag ville lära mig och få. Det dröjde några år, men efter en tragisk händelse på min avdelning på barnkliniken fick jag kontakt med en utbildad vägledare som stöttade mig. Det ledde till att jag gick utbildningen till handledare.

– Jag var klar 2000 och började handleda året efter.

Parallella processer

– Handledarutbildningen gav mig så mycket, inte bara i handledarrollen utan även i mitt arbete som sjuksköterska. Det finns så många parallellprocesser, sjuksköterska – patient respektive handledare – handledd. Det gäller mötet, kommunikationen, att tolka kroppens uttryckssätt och vilka frågor jag ställer som sjuksköterska respektive handledare. Hur förstår jag patienten? Hur förstår jag deltagarna? Hur leder jag deltagarna att förstå patienten?

– Under de 20 år jag handledde, fram till 2020, gjorde jag det under 15 år i par med en kollega. Det var något man gjorde i Umeå då och vi anammade den modellen. På den tiden hade vi många utbildade handledare i Dalarna. Under mina år har jag handledt ett tjugotal grupper i olika professioner inom så gott som alla typer av verksamheter. Det har varit inom slutenvård, hemsjukvård, kommunal vård, på vårdcentraler och mottagningar. Under alla år har jag haft efterhandledning, precis enligt skolboken. Vi lärde oss också att det



får vara max två deltagare från samma enhet i en handledningsgrupp. Det gör att deltagarna kände sig friare och att det blev en större växt.

Lenas signum

Vem är handledaren Lena? Vad är ditt signum?

– Jag drivs av en nyfikenhet och öppenhet för att hitta nya vägar i handledningssituationen. Jag har ibland upplevt att jag kan bli för intellektuell och att gruppen inte hinner med i mina tankar. De tittar på mig: ”vad menar du?” Då har jag fått backa och nästa gång inte gå så fort fram. Det har varit betydelsefullt för mig som handledare att ge deltagarna möjlighet att dela vad de tänker innerst inne, att komma åt det. Jag har mött läkare som har berättat att de inte har kunnat dela känslor som ånger och fasa någon annanstans än i handledningen: ”vi talar inte om sånt i vårt skrä”.

Positiv feedback

– Jag får så mycket positiv feedback även när jag träffar deltagarna från mina grupper senare i livet. De kan säga: ”handledningen var så bra, den ⇒ ⇒



Kreativt skapande har varit en viktig del i Lenas handledarroll och som sjuksköterska.

Lena Matsson är både glad och tacksam för alla fina möten hon haft med HiOs medlemmar.

⇒ ⇒ påverkade verkligen mitt liv positivt". Det betyder mycket att få feedback av deltagarna.

– Jag har hjälpt deltagarna att sortera och släppa taget då det har behövts. Det är också roligt att i handledningen se lättnaden och aha-upplevelsen hos deltagare och hur deras handlingskraft kommer fram. När den som var lamslagen reser sig igen känner jag verkligen att jag har bidragit till något gott här i världen.

– Att tolka kroppens uttrycksätt/reaktioner har kännetecknat mig som handledare. Det blev som en revolution för mig i början av handledarutbildning när vi hade en övning och skulle tolka det vi såg hos en person i gruppen som satt mittemot på en stol. Min tolkning av den andra människan gav mig kroppsliga reaktioner som hjälpte mig att förstå mig själv. Detta var något nytt för mig: att tolkningar vi gör i det mellanmänniska mötet påverkar kroppen. Det är något vi ska

uppmärksamma och vara medvetna om.

Risker med tempot

– I min handledning har deltagarna fått beskriva patienten de mött och hans kroppsliga reaktioner. För att få svar på om den tolkning man gör av patienten stämmer måste vi alltid fråga patienten och lyssna på hans berättelse. Det ger oss svar på om vi är rätt ute. Frågar vi inte är faran att vi bara tror på vår tolkning och gissar vad problemet är. Detta är självklarheter, men det finns risk att vi glömmet det i patientmötet, inte minst när arbetstempot skruvas upp.

– Detta förhållningssätt, att tolka och fråga, har jag också haft med mig som handledare i mötet med gruppen. Jag har arbetat med kreativa uttrycksätt och ställt frågorna som: hur känns det i kroppen när du tänker på det mötet? Var sitter känslan? Har den någon färg? Form?

– Det väcker ofta känslor hos deltagaren och har hjälpt hen att minnas

och att skilja på det som var då och det som är nu. Oavsett vad som har kommit upp i handledningsrummet har jag alltid haft fokus på och kopplat det vidare till patienten och hur skeendet i berättelsen påverkar hans situation.

Tveiten förebild

– Sidsel Tveiten har varit förebild i min roll som handledare. Jag känner att jag helt har internaliserat hennes tankar och metoder i mig. Hon arbetar mycket med rollspel och andra metoder där samtalet är det viktiga. Ingen person är omöjlig, det gäller bara att hitta in i hen! Sidsel Tveiten har också en tydlighet i rummet som gör att deltagarna kan slappna av, man vet vad som gäller. Det är ett förhållningssätt jag tagit efter som handledare.

– Jag upplever att jag har fått så mycket från grupperna som jag har handlett. Det är verkligen en gåva att höra andra tankar, att se likheter och olikheter med mina tankar. Mina tankar är inte de enda rätta. Man får öppnade perspektiv då man lyssnar på ⇒ ⇒

andra och ser att vi kan samtidigt vara både lika och olika.

Förändringar

Att handleda 2001 och 2020: var det skillnad?

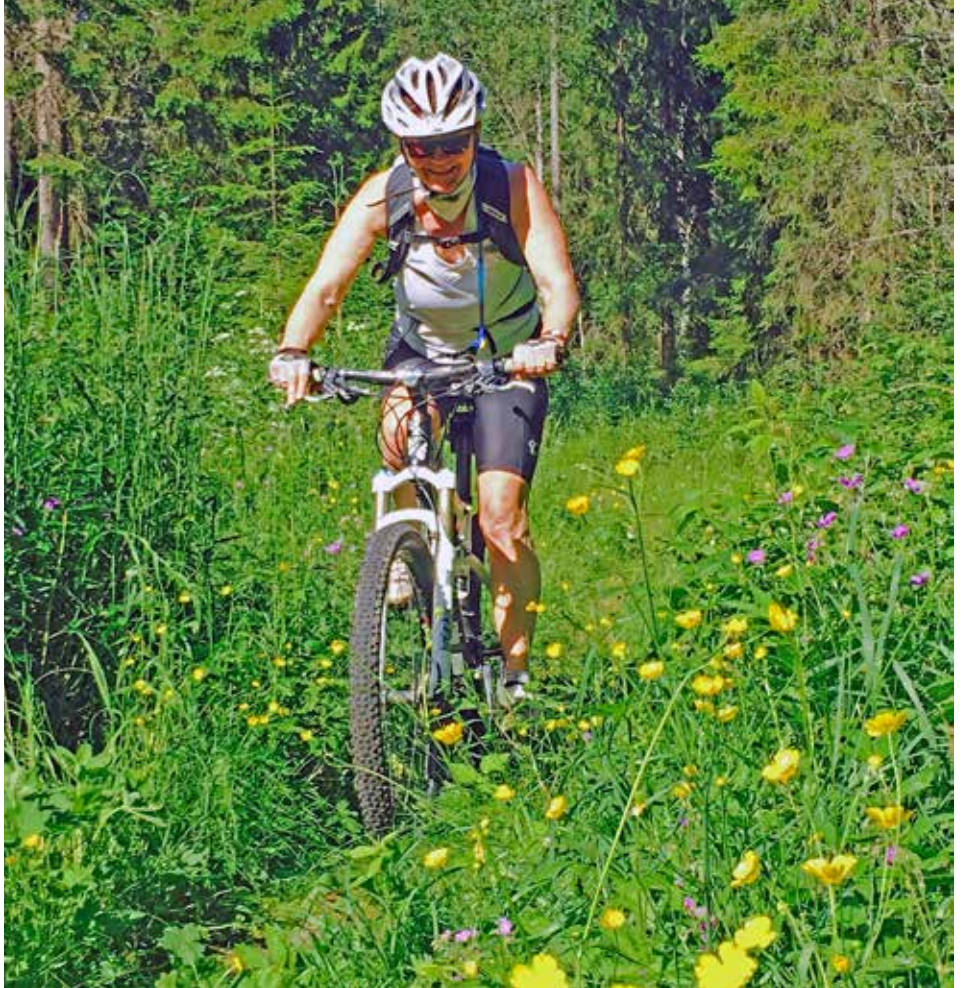
– Det var en stor skillnad i slutet av min tid som handledare jämfört med de första åren. Det var mer stress i vården och deltagarna kom ofta inrusande. Jag har berättat för dig om hur jag handleder, men det sättet att arbeta tar tid. Så stressen i dag är ett hot mot handledningen och handledarens funktion. Jag upplevde också att den skyddsmekanism som fanns mellan sjuksköterskor, att sjuksköterskor skyddade varandra och höll ihop, inte längre finns på samma sätt som tidigare. Det har blivit mer individualistiskt och sjuksköterskorna, framför allt de nya, är rädda för att göra fel. Det gör att de ofta är väldigt kritiska mot sig själva.

– Jag kände i slutet att det faktiskt blev tråkigare att handleda, om du förstår mig rätt. Jag var fortsatt en skicklig handledare och fick ofta höra att jag förmedlade ett lugn i rummet. Ändå blev det svårare att gå på djupet i samtalet där stressen påverkade gruppen och handledningen. Jag behövde som handledare vara medveten om det för att inte dras med i stressen och negativa berättelser från deltagarnas arbetsdagar. En gedigen utbildning, praktisk erfarenhet samt att alltid ha omvårdnaden som ledstjärna är viktiga delar för att leda gruppen även då det är stressigt.

Arbetet i HiOs styrelse

Berätta om ditt arbete i HiO:s styrelse:

– Jag har suttit i styrelsen sedan 2007, med ett uppehåll några år. Jag har däremot varit ansvarig för medlemsbladet från 2007 fram till i dag, ett blad som vi ger ut två gånger per år. I arbetet med medlemsbladet har jag haft nytta av min förmåga och intresse för att skriva och har varit ett stöd för de som skickat in bidrag. De senaste åren har det varit lättare att få in material, till exempel från olika tema- eller nätverksdagar i landet. Jag har i styrelsen också bidragit med att utarbeta utvecklingsmodeller där jag har haft stor nytta av mina erfarenheter som utvecklingsledare. Att arbeta med kreativa uttrycksätt är ju ett signum



hos mig, något som jag fått använda då jag lett övningar på studiedagar med HiO. Det har också varit roligt att hålla i digitala temakvällar med olika teman.

Med tanke på att arbetet i styrelsen helt sker på ideell basis tycker jag att vi genom åren har gjort mycket för handledning i omvårdnad. Det finns ett stort engagemang och en gedigen kunskap i styrelsen. Jag är stolt över studiedagarna och temakvällarna vi anordnar för medlemmarna. Vi har fått definitionen av handledning i omvårdnad och certifieringen på pränt och värnar verkligen kärnan i omvårdnad. Det är bra! Jag är glad över att handledarutbildningen fortsatt finns på några orter i Sverige och över det samarbete vi i HiO har med lärosätena. Jag avslutar mitt uppdrag i styrelsen eftersom jag nu känner en mättnad, jag är klar och nöjd med det här och går vidare och blir pensionär.

Framtiden?

Hur ser du på framtiden i handledning i omvårdnad?

– Det är positivt att forskningen i ämnet har ökat de senaste åren. Jag tycker däremot inte att samarbetet med Vårdförbundet och Svensk sjuksköterskeförening gett önskat resultat trots att styrelsen har lagt ner mycket arbete på det. Vi gör mycket för medlem-

marna och stämningen är god när vi träffas men trots det har HiO allt färre medlemmar. Vi vet inte vad det beror på. Det är en viktig uppgift framöver, att vi blir fler i medlemsskaran.

– Handledning/reflektion finns i sjuksköterskeutbildningen på allt fler lärosäten vilket är positivt. Bekymmersamt är att färre verksamma sjuksköterskor får handledning i dag jämfört med tidigare. Ibland känns det som att det bara är under introduktionsåret/kliniskt basår som sjuksköterskorna får handledning och väldigt sällan efter det.

Knyter ihop säcken

På tal om kroppen och reaktioner som jag har arbetat med som handledare: när jag nu berättar min resa för dig sprider det sig en värme i kroppen. Tänk att jag, genom min förmåga och mitt engagemang, har hjälpt många att växa som människor. Det känns som om jag, genom vårt samtal, liksom fått knyta ihop säcken. Det känns fint!

Lena avslutade vårt samtal med att dela sin egen kortdefinition av vad handledning i omvårdnad är:

– Man stannar upp en stund och låter tankarna gå sakta.

*Maria Franck Wihlborg, Mölndal
Certifierad handledare i omvårdnad
maria@confirmare.se*



Vad gör vi med Medlemsbladet?

VI STÅR INFÖR nya tider när Lena Matsson avgår ur styrelsen och därmed slutar göra Medlemsbladet. Hon och hennes man Håkan Johansson, som är journalist, har färdigställt vårt Medlemsblad sedan 2007.

Vid styreselmötet i september funderade vi på hur vi ska gå vidare utifrån våra nya förutsättningar. Vi arbetade i en process med flera steg.

Sluta helt?

Vi började med att fundera på vad som skulle hända om vi helt skulle sluta ge ut Medlemsbladet.

Sedan markerade vi med fet stil, de effekter som är värst.

- Medlemmarna får mindre information
- **Ingen inspiration**
- Inga tips
- Inga råd
- **HiO tappar medlemmar**
- Sämre kommunikation utåt
- Lotta får mer tid ;-)
- Mister vårt ansikte utåt
- De som inte var där får inte veta hur studiedagen varit
- **Vårt budskap kommer inte ut**
- Medlemmarna blir inte uppdaterade
- Bibehåller inte kompetensen
- Medlemmarna mer ensamma (många jobbar själva)

- Ingen stimulans
- **Tappar kontakten med likasinnade.**
- Inget att referera till

Vände på "värstingarna"

Så tog vi dessa "värstingar" och vände på dem för att få fram Medlemsbladets syfte:

- Ge inspiration, tips och råd
- Få ut vårt budskap
- Ge medlemmarna något för avgiften
- Inge en känsla av gemenskap med likasinnade

Resurser?

Vilka resurser har vi?

- Alla i styrelsen kan och vill bidra med innehåll.
- Sofia, Lotta och Pernilla vill ta ansvaret för att ge ut Medlemsbladet på ett nytt sätt.
- En mycket liten budget.

- Flera av våra medlemmar bidrar med texter.
- Fråga medlemmarna om vidareutveckling.
- Omvärldsbevakning, hur gör andra?

Detta Medlemsblad är alltså det sista som produceras på det "gamla" sättet. Vi tackar Håkan och Lena för år av givande läsning, som ett uppslagsverk att återvända till lite då och då.

Vill du bidra?

För Medlemsbladet 2.0; Har du idéer om framtiden? Har du något att bidra med? Känner du någon som kan hjälpa till? Har du ett exempel på hur man kan producera ett medlemsblad utan att vara proffs?

**Sofia Sandersson och
Pernilla Karlsson**

Klimatfaktorer som stöd vid Lära-känna-fasen

DEN 4 NOVEMBER hade vi digital tematräff kring klimatfaktorerna äkthet, trygghet, acceptans, empati, ansvar, stöd och utmaning som stöd för andan i handledningsrummet. Vi var elva deltagare från olika delar av landet.

När jag hållit i tidigare digitala tematräffar på temat ”Hur gör man när...?” nämnde jag det jag kallar Klimatfaktorer, som jag önskar ska råda i handledningsrummet. Det kom frågor om klimatfaktorerna och flera ville ta upp frågan. Därför ordnade jag nu en tematräff om ”Klimatfaktorer som stöd för andan i handledningsrummet”. Träffen bestod av inledning, övning och reflektioner.

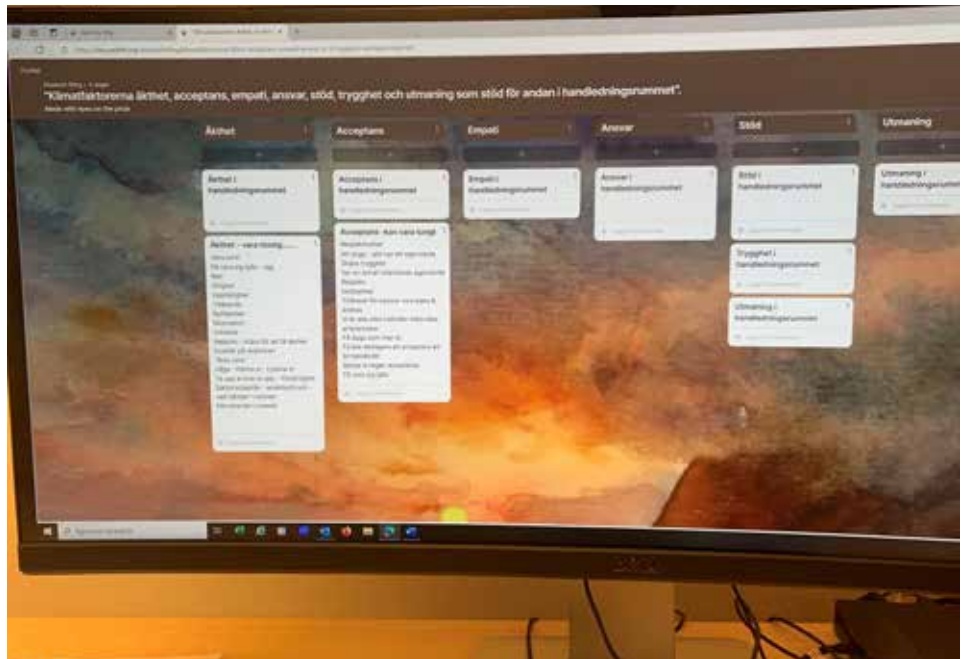
Klimatfaktorer på 90-talet

När jag utbildade mig, i slutet av 1990-talet, var Klimatfaktorerna, äkthet, acceptans, empati, ansvar, trygghet, stöd och utmaning, centrala, speciellt i uppstarts- och lära-känna-fasen. Orden har stått i alla kontrakt jag gjort med grupper och jag och min kollega Maria har använt dem i många olika sammanhang. Vi läste om dem i vår grundbok ”Omvårdnadshandledning” av Marie Vånar Hermansen, Gry Bruland Vråle och Liv Berit Carlsen

Inför träffen läser jag boken igen och finner att där kallas orden Miljöfaktorer. Ansvar finns inte, men däremot kärlek. Våra lärares tolkning tycks ha påverkat oss mycket, utöver det vi läste i boken. Varje rad jag läste kändes ändå som att komma hem. Dessa klimatfaktorer har bäddat in både oss och deltagarna under alla år jag handlett.

Förändring kräver trygghet

Handledning i omvårdnad handlar om insikt och förändring. Under handledningsprocessen kommer deltagarna på saker, förstår skeenden, kommer på andra tankar, hittar alternativa lösningar. Man förändras, såväl vad gäller känslor, som tankar och handlingar. ”Förut tänkte jag så här, men nu tänker jag så här”, ”nu när vi pratat om det



Under den digitala tematräffen använde vi appen Padlet för att dela våra tankar om de två klimatfaktorer vi hann med under träffen.

insjer jag att jag ska göra så här i stället”, ”nu ser jag situationen på ett nytt sätt och det lugnar/peppar mig”.

För att denna förändring ska kunna äga rum krävs en anda, en stämning i rummet, som gynnar öppenhet. Otrygghet, misstänksamhet, prestationskrav, ifrågasättanden eller oärlighet är som till för att man ska sluta sig inom sig själv, börja förvara det man har och minsann inte ändra på något.

Axlarna ska sjunka ner

I handledningens uppstart tar vi hänsyn till att många människor har erfarenheter av sådana motverkande krafter från skolan, hemmet, jobbet och fritiden. Att många som kommer nya till en grupp har en viss oro för att inte platsa i gruppen, att de ska avkrävas något, att de ska avslöjas på något vis. I det vi kallar ”Lära-känna-fasen”, eller uppstarten, lägger vi därför stor vikt vid att skapa förutsägbarhet, trygghet och acceptans. Vi vill att deltagarnas axlar ska sjunka ner.

Min erfarenhet är att Klimatfaktorerna är ovärderliga i processen för att skapa det gruppklimat vi vill ha.

Vi har alltid lutat oss mot dem när det blivit något strul, ”Hur kan vi använda oss att våra Klimatfaktorer här?”

Övning, instruktioner i hur man kan använda Klimatfaktorerna vid sitt första möte med en grupp:

Före: Skriv varje klimatfaktor på ett A4-ark.

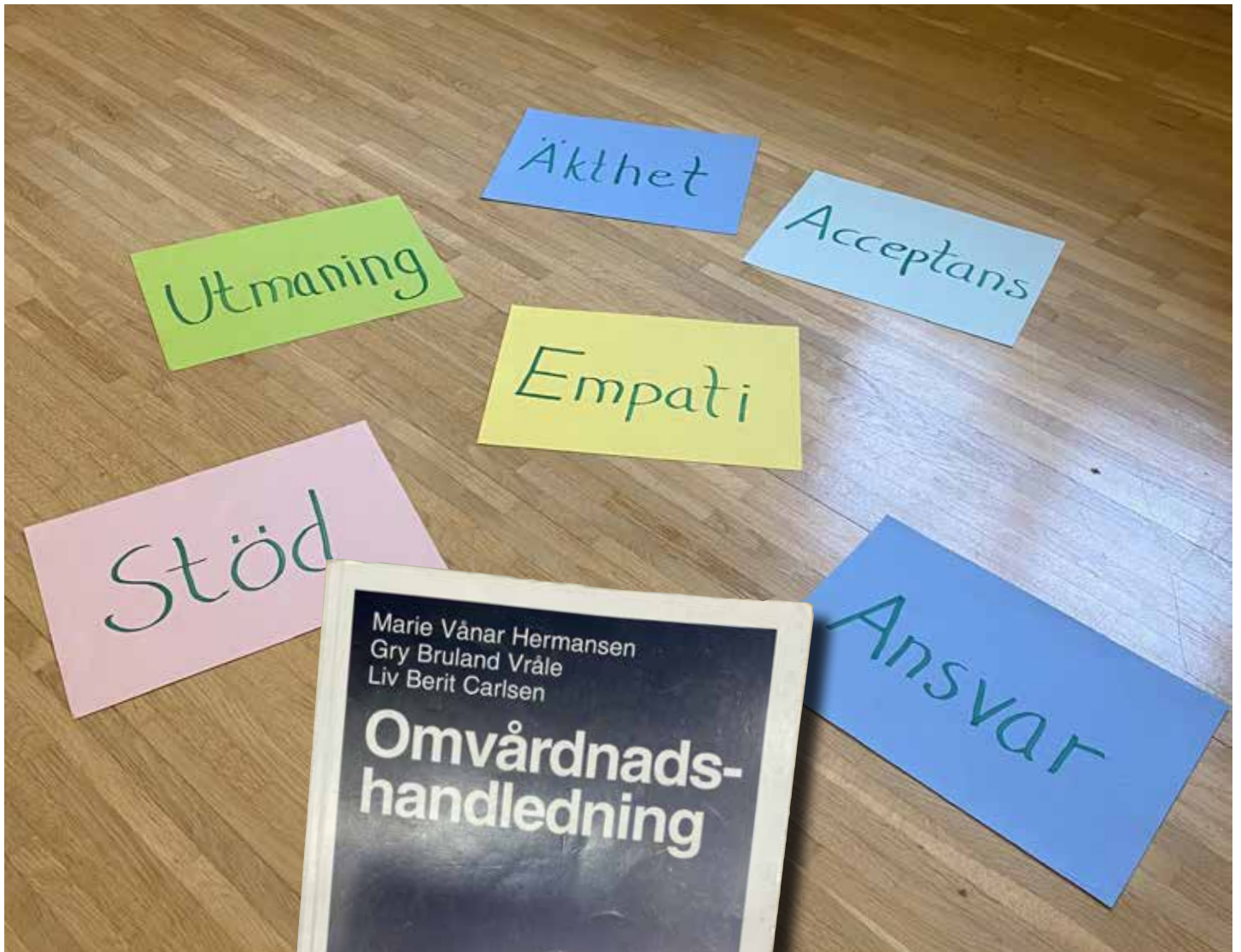
1. Presentera klimatfaktorerna som jag/vi vill ska råda i rummet för att gruppklimatet och andan ska kännas bra för alla.

2. Lägg papperen på golvet med lite avstånd emellan. (I det digitala rummet gjorde vi det med hjälp av Padlet)

3. Instruktion: Titta på klimatfaktorerna. Vilken tycker du vi ska börja med att undersöka? Vilken dras din uppmärksamhet till? Välj en, den som får flest röster börjar vi med. Vi hann med Äkthet och Acceptans.

4. Vad betyder vald klimatfaktor för dig här i handledningsrummet? Skriv ner enskilt under några minuter.

5. Dela i en runda. Skriv upp på ett blädder eller en tavla. Fyll på om det kommer upp fler tankar när de lyssnar på varandra. Om någon säger ”jag vill inte att...”, be dem vända till ”jag vill



Klimatfaktorer var Miljöfaktorer i min grundbok från 1994. Den finns begagnad på Bokbörsen.

⇒ ⇒ att..."

6. Tacka dem för arbetet och bekräfta att detta kommer att finnas med i vår anda.

7. Om du har tid, ta en klimatfaktor till (den med näst flest röster).

Reflektion kring övningen

Många av tematräffens deltagare kände till boken "Omvårdnads-handledning" och tolkade klimatfaktorerna som centrala i innehållet. Men få hade använt dem så mycket och så strukturerat som jag beskrev. Flera sa "Det är gamla tankar på ett nytt sätt". Det blev tydligt att boken från 1994 präglade många av oss och att den håller än.

Det var uppskattat att få reflektera en stund i enskildhet över vad klimatfaktorerna kunde betyda i just det här digitala rummet, här och nu. Att bli tillfrågad om vad något betyder för just mig kändes respektfullt.

Samtalet kom även att handla om "Lära-känna-fasen" i sin helhet och dess påverkan på handledningsprocessen. Många har sett hur tiden för att fokusera på "Lära-känna-fasen" har minskat i och med att många grupper

har så få tillfällen för handledningen. Hur kan man få den anda, den stämning som krävs för förändring på kortare tid?

Vi pratade också om att övningen fungerar bra under hela handledningsperioden. Vi kan reflektera över klimatet i gruppen, på arbetsplatsen, i yrkesrollen och hur man skulle kunna iscensätta dem där.

Det kanske kan vara ett tema för en nästa Digital tematräff?

Lena Matsson

Studiedag och årsmöte 2025

Inbjudan till Årsmöte och Förmöte

20 mars 2025

Till årsmötet medlemmar i Sektionen för Handledning i Omvårdnad, HiO, Svensk sjuksköterskeförening SSF.

Förmöte: kl. 17.00-18.00
Kostnadsfritt deltagande

Årsmöte: kl. 18.30 – 20.30

Plats: Via zoom, länk skickas ut till de som anmält sig.

Anmälan och frågor till Elisabeth Kling
Mail: elisabeth.kling@kau.se

Sista anmälningsdag!
Årsmöte 15 mars 2025



Förmöte

Handledningens betydelse för vården och för personalen – ett chefsperspektiv

Kl. 16.45 Inregistrering för förmötet på zoom

Vi bjuder in SSF och Vårdförbundet för att fortsätta den diskussion som vi har haft de senaste åren om handledningens betydelse.

Denna gång kommer Anette Grahn delta med ett chefsperspektiv på handledningen. Anette Grahn är verksamhetschef på Cancer och Lungvårdsenheten Universitetssjukhuset i Linköping region Östergötland

Representanter från SSF och Vårdförbundet är inbjudna och kommer att delta.

Årsmöte

Kl. 18.15 Inregistrering för årsmöte på zoom.

Kl. 18.30 Årsmöte startar

Välkomna!

Styrelsen för Handledning i Omvårdnad

Inbjudan till Studiedag

Till Sektioner inom Svensk sjuksköterskeförening, medlemmar inom Handledning i Omvårdnad och övriga intresserade.

Den 11 april 2025 kl. 09.30 – 15.30
i Sjuksköterskornas hus, Baldersgatan 1 Stockholm

Sista anmälningsdag
den 11 mars.

Anmälan och frågor till Elisabeth Kling
Mail: elisabeth.kling@kau.se

Kostnad:
Studiedag 1 500 kr. Kaffe och lunch ingår.
Anmälan är bindande, men kan överlåtas till annan person.

Vill du mingla med oss och äta en bit mat är du välkommen att stanna efter studiedagen, detta till självkostnadspris.
Anmäl deltagande för beräkning av mat och dryck.

Studiedagens program

Tema: Utvecklande av omdömeskunskap – reflektionens betydelse i handledningsgruppen med Margaretha Ekebergh

Kl. 09.30 - 10.00 Inregistrering.

Kl. 10.00 - 10.15 Välkommen, inledning.

Kl. 10.15 - 12.30 Föreläsning.

I vårdande sammanhang förväntas att vårdare inte bara har en god kompetens utan också att de har ett gott omdöme. Emellertid har omdömet fått en undanskymd plats i vårdverksamheten i dag och i samhället i stort. Vilken betydelse har och hur kan omdömet få en legitim plats i dagens hälso- och sjukvård, präglad av rutiner, standardiserade vårdplaner och styrdokument, som kan vara ganska stelbenta?

Föreläsare: Margaretha Ekebergh, leg. sjuksköterska och professor emeritus i vårdvetenskap vid Akademin för vård, arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås. Hon har lång erfarenhet av att stödja studenters lärande, bland annat genom handledning och reflektionsseminarier i sjuksköterskeprogram och specialistsjuksköterskeprogram samt i magister- och forskarutbildning. Hon har genom sin forskning utvecklat didaktiska former för att sammanfläta vårdvetenskaplig kunskap med vårdpraxis, där reflektionen spelar en central roll.

(Berglund, M. & Ekebergh M. (2025). Reflektion i lärande och vård – utvecklande av professionellt omdöme. Studentlitteratur)

Kl. 12.30 - 13.30 Lunch

Kl. 13.30 - 15.00 Workshop

Hur stödjer vi utvecklandet av omdömeskunskap i handledningsrummet?
Hur är det med vårt egna omdöme i handledningsrummet?

Kl. 15.05 – 15.30 Utvärdering och Avslutning



Välkomna!

Styrelsen Handledning i Omvårdnad

Omdömeskunskapens betydelse i handledningsgruppen

UTVECKLANDE av omdömeskunskap - reflektionens betydelse i handledningsgruppen, en föreläsning med Margaretha Ekebergh, leg. sjuksköterska och professor emeritus i vårdvetenskap vid Akademin för vård, arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås.

I vårdande sammanhang förväntas att vårdare har en god kompetens och besitter den kunskap som yrket kräver. Det förväntas emellertid också att de har ett gott omdöme, vilket kan vara avgörande för att patienten ska uppleva att vården är god. Emellertid har omdömet fått en undanskymd plats i vårdverksamheten i dag och i samhället i stort.

Föreläsningens innehåll

- Vad omdömeskunskap innebär i förhållande till andra kunskapsformer, som teoretisk och praktisk kunskap.
- Vilken betydelse och status har omdömet i vården, och hur kan omdömet få en legitim plats i dagens hälso- och sjukvård, präglad av rutiner, standardiserade vårdplaner och styrdokument, som kan vara ganska stelbenta?
- Vad är egentligen ett professionellt omdöme i vården?
- Hur utvecklas och upprätthålls det med hjälp av reflektion och handledning?
- Vidare belyses tankar om varför omdömet har en undanskymd plats i dagens vårdverksamhet.
- Vad finns det för hinder för utveckling av ett gott omdöme?
- Vilken betydelse har reflektion i grupp för att möjliggöra ett omdöme i vårdandet.

Lång erfarenhet

Margaretha Ekebergh är leg. sjuksköterska och professor emeritus i vårdvetenskap vid Akademin för vård,

arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås. Hon har lång erfarenhet av att stödja studenters lärande, bland annat genom handledning och reflektionsseminarier i sjuksköterskeprogram och specialistsjuksköterskeprogram samt i magister- och forskarutbildning.

Hon har genom sin forskning utvecklat didaktiska former för att sammanfläta vårdvetenskaplig kunskap med vårdpraxis, där reflektionen spelar en central roll. Det handlar här om didaktiska redskap som underlättar tillämpning av vårdvetenskaplig kunskap i praxis, med syftet att möta och förstå patientens värld, vilket är en grundförutsättning för god vård. Forskningen har lett till en teoriutveckling om det lärande mötet, som är ett möte mellan livsvärld, teori och vårdpraxis.

Några referenser:

- Ekebergh, M. (2007). Lifeworld-based reflection and learning: a contribution to the reflective practice in nursing and nursing education. *Reflective Practice* 8, 3, 331 – 343.
- Dahlberg, K. & Ekebergh, M (2008). To use a method without being ruled by it: Learning supported by drama in the integration of theory with healthcare Practice. *The Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, volume 8, special edition. 1 – 20.
- Ekebergh, M. (2009). Developing a Didactic Method that Emphasizes Lifeworld as a basis for learning. *Reflective Practice*, Special Issue 10(1), 51 – 63
- Ekebergh, M. (2011). A Learning Model for Nursing Students during Clinical Studies. *Nurse Education in Practice*, 11, 384 – 389.
- Berglund, M., Sjögren, R, & Ekebergh, M. (2012). Reflect and learn together – when two supervisors interact in the learning process of nurse education. *Journal of Nursing Management*, 20, 152 – 158.
- Ekebergh, M. (2013). Dedicated Educational Unit: A Scandinavian model I K. Edgecombe & M. Bowden (red). *Clinical*



Margaretha Ekebergh.

Learning and Teaching Innovations in Nursing. Dedicated Education Unites Building a Better Future. London: Springer. ISBN 978-94-007-7231-1 eBook: ISBN 978-94-007-7232-8. DOI 10.1007/978-94-007-7232-8 (Volume 10)

Hörberg, U., Carlsson, G., Holst, H., Andersson, N., Eskilsson, C. & Ekebergh, M. (2014). Lifeworld-led learning takes place in the encounter between caring science and the lifeworld. *Clinical Nursing Studies*, 2, (3). 107 – 115. Doi: 10.5430/cns.v2n3p107.

Eskilsson, C., Carlsson, G., Ekebergh, M. & Hörberg, U. (2015). The experiences of patients receiving care from nursing students at a dedicated education unit: A phenomenological study. *Nurse Education in Practice*, 04/2015; DOI: 10.1016/j.nepr.2015.04.001

Ekebergh, M., Andersson, N. & Eskilsson, C. (2018). Intertwining of caring and learning in care practice supported by a didactic approach. *Nurse education in practice*. 31, 95 – 100.

Ulrica, Hörberg, Kathleen Galvin, Margaretha Ekebergh & Lise-Lotte Ozolins (2019). Using lifeworld philosophy in education to intertwine caring and learning: an illustration of ways of learning how to care. *Reflective Practice*, <https://doi.org/10.80/14623943.2018.1539664>.

Ekebergh, M. & Lindberg, E. (2020). The interaction between learning and caring - the patient's narrative as a foundation for lifeworld-led reflection in learning and caring. *Reflective Practice* 21:4, 552 – 564, DOI. 1080/14623943.2020.1783223

Arman, M., Dahlberg, K. & Ekebergh, M. (red.) (2022) (1:a upplagan 2019). *Teoretiska grunder för vårdande*. Stockholm: Liber läromedel.

Handledning i omvårdnad blir del av VFU

Kan ett förordningsdirektiv om mer VFU i sjuksköterskeutbildningen vara en främjare för Handledning i Omvårdnad? Ett exempel från Högskolan i Skövde.

Den 24 februari 2023 trädde en av regeringen beslutad ändring i högskoleförordningen i kraft. Den baseras på EU:s direktiv om yrkeskvalifikationer och påverkar sjuksköterske- och barnmorskeprogrammen. Enligt direktivet ska klinisk utbildning för sjuksköterskestudenter omfatta minst 43 veckor enligt svensk normalstudietid.

Ändringen har stora konsekvenser för både vårdverksamheten och lärosätena och skulle enligt beslutet vara genomfört till Höstterminen 2023. Vid samtliga lärosäten påbörjades ett aktivt arbete att svara upp mot dessa direktiv. Tidsramen var dock orimlig i relation till det arbete och de processer som förändringar i utbildnings- och kursplaner har, dispens från detta gavs. Högskolan i Skövde startade ett nytt sjuksköterskeprogram vårterminen 2024.

Det första arbetet handlade om att definiera tid, klocktimmar och undervisningstimmar, timmar på VFU samt vad som avses med klinisk utbildning. Det tog ett tag att utreda dessa frågor.

Yrkeskvalifikation

Enligt EU:s direktiv om yrkeskvalifikationer avser klinisk utbildning den del av sjuksköterskeutbildningen där studenterna, som medlemmar i ett arbetslag och i direkt kontakt med friska eller sjuka individer och/eller grupper, lär sig att planera, utföra och bedöma en sjuksköterskas samlade vårdinsatser baserat på de kunskaper,



Under utbildningen till sjuksköterska blir nu omvårdnadshandledning en del av VFU.

färdigheter och kompetenser de har uppnått. Studenterna ska inte bara lära sig att ingå i ett arbetslag, utan även att leda ett arbetslag och organisera en sjuksköterskas samlade vårdinsatser, inklusive undervisning i hälsovård för individer och mindre grupper vid vårdinrättningar eller ute i samhället.

Studenterna ska delta i verksamheten på avdelningarna i den mån detta bidrar till deras utbildning och gör att de kan ta på sig det ansvar som är förbundet med en sjuksköterskas vårduppgifter. Enligt artikel 31.5 i yrkeskvalifikationsdirektivet ska den som studerar till sjuksköterska ha direkt patientkontakt i den kliniska utbildningen. Detta tolkades inledningsvis som att den kliniska utbildningstiden enligt direktivet inte kan ersättas av simulering på kliniska träningscentrum, KTC. ”Tryggare i vårddyrket”, en översyn av vissa frågor i utbildningen till sjuksköterska och barnmorska

2022 föreslår att KTC/simulering kan räknas in. Men det råder fortfarande oklarheter i denna fråga.

Kreativt utvecklingsarbete

Vid Högskolan i Skövde bedrevs arbetet av en liten grupp, bestående av programansvarig, ämnesansvariga från omvårdnad, biomedicin och folkhälsovetenskap, VFU-samordnare samt jag Mia Berglund som fick rollen som projektledare. Kontinuerliga möten med samtliga kollegor i sjuksköterskeprogrammet samt representanter från vårdverksamheterna och med studentrepresentant hölls. Vi arbetade med den för HiOs medlemmar välbekanta modellen Kanten.

Tre strategier

Hur vi än räknade så kom vi fram till att vi hade VFU = 40,5 hp (27 veckor) och därmed saknades 24 hp (16 veckor). Det var hög energi och mycket



⇒ kreativa lösningar vid våra möten. Hur skulle vi kunna behålla våra styrkor och samtidigt få plats med mera VFU? Tre didaktiska strategier ligger till grund för programmet:

- Ett etiskt patientperspektiv
- Sammanflätning av kunskapsformer och ämnen i programmet
- Utvecklande av ett kritiskt reflekterande förhållningssätt

Dessa strategier ville vi ta med oss in i det nya programmet. HiO, eller som vi benämner det ReflekterandeHandledning i Omvårdnad (RHIO), är ett sätt att tillämpa de didaktiska strategierna. Vi valde att räkna RHIO, portfoliouppgift och Nationell klinisk slutexamination (NKSE) som klinisk utbildning. Dessa ansåg vi vara direkt kopplade till VFU och därmed kunde de räknas in i klinisk utbildning.

Flyttat RHIO

Vi har ökat VFU i den kommunala vården, inom sjukhusvårdens psykiatri och inom den nära vården. VFU:n är både längre och mer sammanhållen. Med anledning av detta har starten av

RHIO tidigare lagts från termin 3 till termin 1, för att möjliggöra fördjupad reflektion för studenterna i samband med sina VFU:er redan från programets start. Vi lyckades öka klinisk utbildning med 16 veckor.

För att öka möjligheten att integrera teori och praktik och öka det studentaktiva lärandet har vi intensifierat arbetet med läraaktivitetskort på VFU samt peer learning. Förändringen i det nya sjuksköterskeprogrammet innebär en minskning från 19 till 13 kurser i programmet och ökade möjligheter för internationalisering.

Så här ser vår fördelning av klinisk utbildning ut:

- Klinisk utbildning – VFU 48 hp
- Klinisk utbildning – RHIO 6,5 hp
- Klinisk utbildning – Portfoliouppgift 7,5 hp
- Klinisk utbildning → NKSE 2 hp

Nuläget

Nu hösten 2024 har vi startat termin ett för andra gången och termin två för första gången. Vi skapar kursplaner just nu för termin fyra, samtidigt läggs

det gamla programets kurser ner en efter en. Det är ett intensivt arbete.

Mycket har blivit bättre, de längre VFU-perioderna är välkomna av både handledare och studenter, liksom tidig bedömning på VFU. Läraaktivitetskorten, som används både på VFU och KTC, skapar tid för reflektion mellan studenter och mellan studenter och handledare. RHIO från termin ett har mottagits positivt av både handledande lärare och studenter. Ett tvingande och mycket intensivt arbete, där alla hjälps åt för att finna kreativa lösningar för att behålla kvalitet i såväl teori som praktik kan ändå resultera i något bra så långt som vi kan se det nu.

Läs mer: Didaktiska strategier för sjuksköterskeprogrammet Didaktiska strategier - Högskolan i Skövde

Mia Berglund, mia.berglund@his.se
Ämnesansvarig omvårdnad

Cecilia Åberg, cecilia.oberg@his.se
Programansvarig sjuksköterskeprogrammet

Nätverksträff testade flera olika metoder



Sofia Sandersson, t h, fick vara testpilot när Lotta Carlson demonstrerade metoden tejpning.

VID HÖSTENS nätverksträff i Göteborg, den 11 oktober, presenterade Lotta Carlson metoden Tejpning, se beskrivning av metoden i Medlemsblad I Svensk sjuksköterskeförening 2024 (1).

Sofia Sandersson fick prova tejpning i handledning av en egen situation och beskrev metoden som tydlig, givande och positiv. Hon uppskattade startfrågan, möjligheten till eftertanke under scenbygget och hur visualiseringen underlättade kommunikationen. Genom fokus på känslor kunde hon lättare beskriva och se sin situation ur nya perspektiv.

Ökad förståelse

Avslutningsvis bidrog användningen av Modes-konceptet till att knyta ihop sessionen, vilket gav en ökad förstå-

else genom en kombination av visuell och analytisk reflektion.

Efter lunch hade vi en workshop med Margaretha Jenholt Nolbris om sinnenas roll i handledning, vi har skrivit om detta tidigare i Medlemsblad I Svensk sjuksköterskeförening 2021(2)

Pluskontot

Margaretha Jenholt Nolbris presenterade också en metod som heter Pluskontot.

Ställ en fråga till dig själv -Vad har jag gjort för bra idag, som jag kan lägga på pluskontot?

Skriv upp positiva saker som hänt dig som person, professionellt eller i handledning på pluskontot. Det kan skrivas i en skrivbok eller var som helst. Inget negativt får skrivas.

Läs av kontot då och då och se hur det positiva växer på kontot.

Vad det gäller handledning kan både du som deltagare och handledare, skaffa dig ett pluskonto.

Skillnaden

Pernilla Karlsson visade en film för att tydliggöra skillnaden mellan sympati och empati

Se den på <https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw>

Lotta Carlson



Pernilla Karlsson, överst, skötte HiOs monter. Th tillsammans med Lotta Carlson.

Framgång för HiO på VFU-konferens

HiO representerades vid VFU-konferens och Sjuksköterskedagarna 2024, tema Perspektiv på etik och hållbar omvårdnad. (Länk till hemsidan för konferensen om ni vill kika in där, <https://vfu-sjukskoter-skedagarna2024.se>)

Under konferensens två dagar hade HiO en monter där jag, Pernilla Karlsson, mötte och samtalade både med personer som var utbildade omvårdnadshandledare och andra, som var nyfikna på vad HiO är. Det blev inspirerande samtal med tips om att läsa mer på vår hemsida, vikten av medlemskap och att inte tveka att höra av sig vid ytterligare frågor.

Pernilla Karlsson



Etikstipendium till Cecilia Lundmark



CARL-AXEL PALMS

omvårdnads- och utvecklingsstiftelsens etikstipendium tilldelas i år Cecilia Lundmark. Motivering:

”Cecilia har genom sitt arbete blivit en ombärlig resurs för att säkerställa att vårdpersonal agerar med hög etisk standard och professionalism.

Hennes insatser bidrar starkt till förbättringen av vårdkvaliteten och välbefinnandet för patienter, anhöriga, personal och studenter.

Utöver sitt arbete vid Sahlgrenska universitetssjukhuset i Göteborg har Cecilia gjort betydande

insatser på nationell nivå genom sitt engagemang i Sjuksköterskornas etiska råd vid Svensk Sjuksköterskeförening och Svenska Läkaresällskapets etikdelegation.

Hennes arbete och engagemang gör henne till en viktig förespråkare och ledare inom tillämpad svensk vårdetik”.

HiO gratulerar till utmärkelsen. Vill du höra Cecilia kan du vara med på vår digitala tematräff den 18 februari.

Digital tematräff om känslor i HiO

En digital tematräff är inplanerad i vinter. Den 21 januari kl 18 - 20 bjuder Lotta Carlson och Sofia Sandersson in till ett möte på temat "Känslor i HiO".

Andra förslag och idéer som diskuteras för tematräffar:

- HiO i utbildningen till sjuksköterska - ett sätt att stärka Klinisk utbildning
- Hopp, hur gör man i praktiken? Utveckling av temat från studiedagen 2024.
- Att vara handledare och chef.
- Starta en ny grupp.
- Avsluta en grupp

Har du ett tema som du kan hålla i? Hör av dig till någon i styrelsen så gör vi en plan tillsammans.

Tematräff existentiella samtal

Tematräff, den 18 februari kl 18-20:

Existentiellt samtal, med Cecilia Lundmark, etisk vägledare på Sahlgrenska Universitets-sjukhuset.

Förmöte och årsmöte

Förmötet och årsmötet 2025 blir den 20 mars och genomförs digitalt. Förmötets tema är "Handledningens betydelse för vården och personalen – ur ett chefsperspektiv".

Boka nästa studiedag

Studiedagen 2025 arrangeras den 11 april på temat "Omdömeskunskap". Margaretha Ekebergh, Institutionen för vårdvetenskap vid Högskolan i Borås, föreläser.

Kalendarium

Januari 2025						
Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Februari 2025						
Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
27	28	29	30	31	1	2
					8	9

Mars 2025						
Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

April 2025						
Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11

Nyheter och aktuell information hittar du alltid på HiOs hemsida:

www.omvardnadshandledning.se