

Kjære veileder for refleksjonsprogrammet, «rehabiliteringsdelen»!

Vi ønsker å lede deg trygt gjennom oppgaven du har tatt på deg med å fremme et rehabiliterende tanke sett og mestring i helsetjenesten. Vi ønsker at dette kompetansetiltaket skal være lett å ta i bruk ute i tjenestene. Dette er bakgrunnen for at alt du trenger er gjort tilgjengelig på Kompetansebroen, og at det ikke er lagt opp til å verken læringsnettverk, eksterne instruktører eller kurs/sertifisering for deg som «lokal» instruktør. Under utprøving av refleksjonsprogrammet har det vist seg som en styrke at de ansatte deltar i gruppe sammen med sine nære kollegaer, med en veileder fra deres egen tjeneste, og på sin egen arbeidsplass. Disse rammene bidrar til at kompetansen dere tilegner dere brukes til å endre egen praksis, noe som direkte kommer brukerne til nytte. Siden du er valgt ut som veileder, har du antakelig en rolle som koordinator, fagansvarlig eller på grunn av stillingstittel eller kompetanse fremstår som toneangivende i miljøet. Det er viktig at ikke du påtar deg – eller overgis alt ansvaret. I «mestringens ånd» må hver enkelt ta så stort ansvar de kan. Vi tenker at din rolle er å sørge for at det hele kommer trygt i havn, og sørge for at alle i gruppa er så deltakende som mulig.

Du er veileder for rehabiliteringsdelen av refleksjonsprogrammet. Denne versjonen passer for tverrfaglige team der deltakerne allerede opplever en identitet innen rehabiliteringsarbeidet. Denne versjonen inneholder en del teori, eksempler og henvisninger til nettressurser. Refleksjonsspørsmålene er ganske åpne, og gir en del frihet når det gjelder hva som diskuteres. Dere har derfor stor frihet når det gjelder å tilpasse programmet til deres tjeneste.

Dokumentet du leser i nå, vil være en av dine viktigste støtter. Til veilederne for mestringsdelen er det i tillegg utarbeidet film-materiale og en egen veilederutgave til hvert tema. Dette er fordi veileder for mestringsutgaven har en mer styrende rolle, blant annet med å lede gruppeoppgaver, og veilederstøtten inneholder svært konkrete beskrivelser av disse oppgavene. Ta gjerne en titt på denne utgaven, om det er noen oppgaver som ville være nyttige for gruppa du skal lede. Blant annet inneholder første tema oppgaver for å skape trygghet i gruppa, avklare forventninger og kjøreregler, samt tegne en brukerreise.

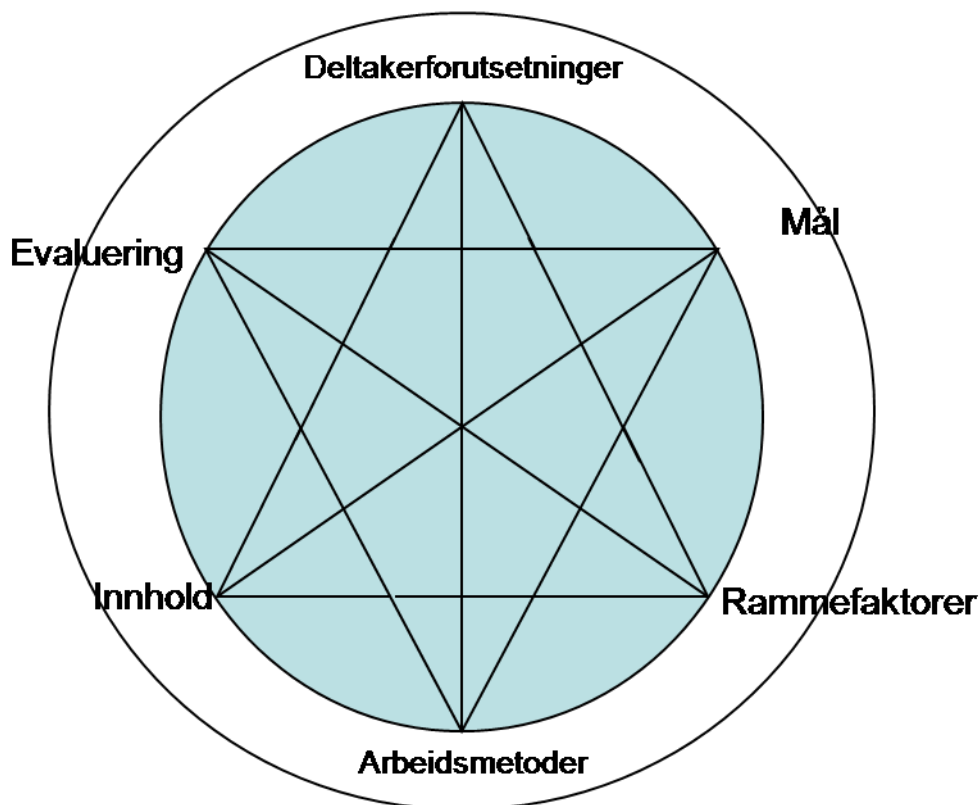
Vi håper du har tett kontakt med leder, både i planleggingsfasen, underveis og når det gjelder å videreføre utviklingsprosessen også etter refleksjonsgruppene er avsluttet. Nedenfor viser vi hvordan en didaktisk relasjonsmodell kan brukes til å planlegge gjennomføringen. Det viktig at leder informerer ansatte om hva dette refleksjonsprogrammet er, og uttrykker hvordan dette passer inn i tjenestens strategi og mål fremover. Alle ansatte må få helt klare retningslinjer om deltakelse og oppgaver mellom

samlingene, og hva det er forventet at kommer ut av prosjektet. De har et like stort ansvar for at dette kommer i havn som det veileder har.

Vi oppfordrer deg til å lese gjennom alle temaene før første samling. Dette vil gjøre deg tryggere på hvor programmet som helhet ønsker å bringe dere, og gjøre det lettere for deg å komme med nye perspektiver dersom diskusjonen går tregt.

Refleksjonsprogrammet legger opp til at deltakerne leser teori og gjør arbeidsoppgaver før dere møtes. Erfaring har vist at man må dobbeltsjekke at deltakerne har forstått at de må regne 1-2 timer forberedelsestid – også før første samling.

Figuren nedenfor viser den «didaktiske relasjonsmodellen». Begrepet «didaktikk» betyr «praktisk undervisningslære». Vi ønsker å hjelpe deg med å planlegge gruppeprosessen ved å ta utgangspunkt i seks elementer som presenteres i modellen. For å lykkes med at kompetansehevingen omsettes til konkrete endringer i praksis, er forankringen hos leder helt avgjørende. Vi foreslår derfor at du og leder sammen tar stilling til de spørsmålene og erfaringene som presenteres under hvert enkelt punkt.



Illustrasjon: Den didaktiske relasjonsmodellen, Hiim og Hippe 2009, Bjørndal og Lieberg 1978. (Hentet fra mestring.no 01.12.2019)

Deltakerforutsetninger (målgrupper)

Først er det lurt å vurdere hvilke læreforutsetninger gruppedeltakerne har. Rehabiliteringsutgaven er utformet med tanke på et etablert team hvor det allerede er stor trygghet i gruppa. Derfor starter man rett på å diskutere faglige problemstillinger. Vi går ut fra at de fleste av deltakerne vil ha en treårig høgskoleutdanning, og er vant til å lese teori og reflektere over egen praksis.

I noen miljøer kan det oppleves utfordrende å stille kritiske spørsmål til egen praksis. Noen deltakere kan føle at slike spørsmål inneholder en kritikk av at det de gjør i dag er feil. I slike miljøer kan et av hovedmålene med refleksjonsprogrammet være at deltakerne skal bli i stand til å diskutere egen praksis, slik at de kan ta denne ferdigheten med seg tilbake i arbeidshverdagen. Hvis du ser det som nødvendig å jobbe med læringsmiljøet i oppstarten, kan du finne hjelp i mestringsutgavens første tema.

Nedenfor har vi listet opp noen spørsmål som kan være nyttige å tenke over når du forbereder deg på refleksjonsspørsmålene eller plukker fra ressursbanken i venstre marg.

- Hvilke ressurser har deltakerne som vi kan spille på?
- Hvilken forståelse og motivasjon har deltakerne for at det er behov for kompetanseheving?
- Hvilket syn har deltakerne på endring og forbedringsarbeid?
- Forstår de hvorfor vi må begynne å jobbe annerledes?
- Hvilken åpenhet har de for å jobbe med holdninger?
- Hvilken trygghet er det for å øve på ferdigheter og å reflektere over og være kritisk til egen yrkesutøvelse?
- Har gruppa en felles forståelse av verdier, visjoner og mål for tjenesten?
- Hvilken kunnskap har personene om habilitering, rehabilitering og mestring fra før?

Vi har erfaring for at praktikere i stor grad har formet sin egen forståelse av hva rehabilitering er, og mange ser på rehabilitering som det samme som opptrening. I noen tjenester er fokuset å gjennomføre enkeltoppdrag hjemme hos bruker, i stedet for at man støtter brukeren gjennom en prosess. Noen steder har man også lagt opp tjenesten slik at det ikke skal spille noen rolle hvilke personer som utfører disse oppdragene. I så fall kan man stå overfor store utfordringer når det gjelder relasjonsbyggingen mellom bruker og tjenesteutøver. I noen tjenester mener man at mestring handler om at brukeren skal gjennomføre ADL-aktiviteter selv, slik at vi kan redusere tjenesteomfanget. Vi mener at man trenger et mye videre perspektiv på mestring - som det å håndtere utfordringene som livet kommer med. Under «evaluering» ligger det to skjemaer. Du kan bruke skjemaet «før oppstart», til å få en indikasjon på kunnskap og holdninger blant deltakerne.

Rammefaktorer:

Det er viktig at alle er klar over hvilken innsats det er forventet at man legger inn ved å delta i refleksjonsprogrammet. De fleste deltakere trenger ca. 2 timer til å forberede seg

til hver samling. Når gruppa møtes, må man regne med to timer effektiv jobbing. Hvis du antar at noen kommer sent, om dere skal spise lunsj samtidig eller ønsker en pause, bør møtetiden utvides til 2,5 timer. Grupper som møtes hver uke sier at de hele tiden klarer å «holde temaet varmt» mellom samlingene, og på denne måten endre sin praksis. Samtidig kan det bli vanskelig å få nok tid til å gjøre oppgavene mellom samlingene, spesielt for ansatte som jobber turnus. Refleksjonssamling hver 14. dag kan være en god løsning for de fleste. Det er viktig at alle er klar over at dette er en prosess, og at det er uheldig at deltakere er fraværende. Nedenfor har vi listet opp noen spørsmål til vurdering:

- Hvor ofte skal gruppa møtes?
- Hvilke forventninger har vi til deltakernes forberedelse mellom samlingene?
- Hvor kan dere sitte uforstyrret?
- Hvor har dere tilgang på internet og en stor skjerm, slik at alle kan se film/andre nettressurser samtidig?
- Er interiøret i rommet flyttbart, slik at man kan tilrettelegge for øvelser og smågrupper?
- Er det tavle, flip-over, mulighet til å henge store ark på veggene?

Utprøving blant ansatte i turnus viser at det er viktig at leder setter helt klare regler for oppmøte. Er man forpliktet til å komme på fridager? Skal forberedelse skje først og fremst på jobb eller på fritiden? Hvordan skal man melde fra om fravær? Hvilke konsekvenser får det om man ikke møter?

Du bør også tenke over din rolle som veileder. Er det mulig å dele denne oppgaven med en annen, slik at dere kan drøfte problemstillinger sammen? Ved utprøving av rehabiliteringsdelen har det vist seg at deltakerne ofte tar et kollektivt ansvar for å komme gjennom alle spørsmålene, slik at veileder ikke nødvendigvis må ha en førende rolle. Hvordan din gruppe fungerer, vil du fort se etter første samling. Det kan være lurt å tenke ut noen innspill knyttet til refleksjonsspørsmålene, titte i mestringsdelen eller forberede bruk av nettressurser for å sikre at ikke diskusjonen stopper opp.

Dersom det viser seg at diskusjonene «går av seg selv» blir din hovedoppgave som veileder å hele tiden holde leder informert fremdrift og hvordan innsiktene fra refleksjonsgruppa kan være til nytte for hele tjenesten.

Mål

I rehabiliteringsdelen finner du mål for hele refleksjonsprogrammet i innledningen. Det er ikke satt av tid til å definere mål nærmere. Mestringsdelen har 3-4 konkrete læringsmål for hvert kapittel, og man jobber med å definere mål på første samling. Du kan velge om du vil gjøre dette sammen med din gruppe. Husk at målene bør handle om både kunnskap, holdninger og ferdigheter. Det å bedre forståelse og samarbeid innad i teamet, eller øke tryggheten for å reflektere over eget arbeid kan også være viktige mål.

- Hva er realistiske mål for disse fem samlingene?

- Hvilket læringsutbytte er det ønskelig at deltakerne sitter igjen med?
- Hvilken effekt skal kompetansetiltaket skal ha for brukere av tjenesten?

Innhold

Innholdet må ses i sammenheng med mål og gruppedeltakernes læreforutsetninger. Et viktig valg dere allerede har tatt, er at dere ønsker å bruke utgaven rettet mot ansatte som jobber med habilitering og rehabilitering. Det første vil være best egnet til personer som er vant til å lese teori og å reflektere over egen praksis. Det er mange henvisninger til fagstoff, og stor valgfrihet når det gjelder hvilke refleksjonsspørsmål man tar opp. Dette er grupper som trenger lite hjelp til å holde samtalen i gang, og det er ikke sikkert du som veileder trenger å ta en fremtredende rolle.

Mestringsutgaven inneholder lite teori, men mange konkrete arbeidsoppgaver som deltakerne skal forberede til hver samling. Dette leder deltakerne gjennom et mer fastlagt løp med blant annet trening av kommunikasjonsferdigheter. Dette programmet vil være godt egnet til alle ansatte som skal bidra til at brukeren opplever mestring. Veileder får utførlige forklaringer på hvordan svarene fra arbeidsoppgavene bringes inn i en plenumsdiskusjon, og skal brukes til å endre praksis.

Som sagt skal innholdet skal gjøre det mulig å nå målet innenfor de rammene som eksisterer. Spesielt rehabiliteringsutgaven inneholder mange henvisninger til annet fagstoff, filmer og så videre. Oppgavene tar utgangspunkt i egen erfaring. På denne måten er det innebygd en fleksibilitet i programmet som gjør at det tilpasses deres situasjon. Som veileder er det en fordel om du bidrar til denne tilpasningen av refleksjonsprogrammet slik at det treffer deres ansatte.

Arbeidsmetoder (pedagogisk tilnærming)

Refleksjonsprogrammet bygger på følgende holdninger når det gjelder læring:

- Deltakerne lærer best når de er mest mulig aktive selv, og når de tar utgangspunkt i egen arbeidshverdag
- Det ligger mye kompetanse hos deltakerne som bare trenger hjelp til å settes i spill.
- Det hjelper ikke bare å tilegne seg kunnskap og ferdigheter uten at tjenesten utformes slik at man får mulighet til å utøve denne kompetansen.

Din aller viktigste oppgave som veileder, er å sørge for at det er et godt læringsmiljø i gruppa, hvor alles ressurser spilles inn i prosessen. Noen deltakere må kanskje oppmuntres til å si noe, mens andre må dempes for å ikke ta altfor stor plass. Det er viktig at du klarer å spinne videre på gode refleksjoner fra deltakerne, og hjelpe de til å knytte erfaringer, teori og muligheter til å endre praksis sammen. Uerfarne veiledere kan bruke opp hele sin kapasitet på å formulere gode spørsmål, slik at de ikke klarer å følge godt

med på samtalen. Det kan derfor hende at du må legge lista litt lavere for «egen prestasjon», slik at du kan ha fokus på å lytte. Hensikten er ikke at du skal overføre budskapet som er foreleser, det handler om de oppdagelsene deltakerne gjør underveis.

Følgende spørsmål kan fungere som livbøyer:

- Tusen takk for at du delte dette med oss, Anette!
- Det var veldig interessant, Michael, kan du si noe mer om det?
- Hva mener dere andre om det Lisa sier?

Ofte kan det være nyttig å metakommunisere om selve samhandlingen i gruppa:

- Nå følte jeg at det skjedde noe her. Dere ble så stille. Nå tar vi en timeout og snakker litt om det.

Evaluering

Det viktigste spørsmålet er hvordan leder skal følge prosessen underveis og i etterkant.

Under fanen «evaluering» finner dere et skjema dere kan velge å la deltakerne besvare før oppstart, og et skjema for å evaluere prosessen i etterkant. Disse spørsmålene handler om hvordan deltakerne har opplevd prosessen, og om det er felles forståelse og samarbeid i gruppa. I tillegg forsøker vi å måle hvorvidt det er skjedd endringer av kunnskap, ferdigheter, holdninger og hvordan de utøver praksis i møtet med bruker.

Kanskje vil du og leder sette inn noen utdypende spørsmål? Samtale med deltakerne vil også gi mer informasjon enn kun skriftlige avkrysninger på et skjema.

Du oppfordres til å føre en enkel logg etter hver samling:

Hva skjedde?

Hvorfor skjedde det?

Hva vil være lurt å gjøre videre?

Regional kompetansetjeneste for pasient- og pårørendeopplæring i Helse Sør-Øst har laget et skjema for planlegging av undervisning ved bruk av den didaktiske relasjonsmodell <https://mestringforalle.no/>