



Guri Rosseland Rummelhoff,
høgskolelektor, Høgskolen
i Østfold, avdeling helse- og
sosialfag, studieretning:
sykepleie

Å få bekreftelse på eget arbeid er avgjørende for å trives på jobben.

www.sykepleien.no

Les mer og finn
litteraturhenvisninger på
www.sykepleien.no

Søkeord:
Veiledningsgruppe
Sykehjem
Avdelingskoler

– I samme båt

Gruppeveiledning for avdelingsledere

Veiledningsgruppe for avdelingsledere i sykehjem gir fellesskapsfølelse og økt trivsel i jobben.

Denne artikkelen bygger på en kvalitativ studie med bruk av fokusgruppeintervju, og handler om faglige utfordringer for avdelingsleder i sykehjem og erfaringer som deltaker i en faglig veiledningsgruppe (1). Hovedfunn i fokusgruppeintervjuene var at deltakerne var blitt mer bevisste på avdelingslederfunksjonen, samt fellesskap med andre avdelingsledere. I artikkelen vektlegges det ene hovedfunnet: Fellesskap med andre avdelingsledere. Studien viser at avdelingslederne opplever at de blir mer bevisste på egen væremåte og hvordan de fungerer som avdelingsledere. I veiledningstimene var det erfaringer knyttet til lederrollen som var i fokus. Avdelingslederne opplever faglig vekst og økt trivsel, og større grad av mestring i arbeidet.

Fokusgruppa

Fokusgruppa besto av sju avdelingsledere fra to ulike sykehjem som har deltatt i en felles veiledningsgruppe. Gruppa møttes halvannen time annenhver uke til faglig veiledning sammen med en ekstern veileder. Det er viktig at fokusgrupper settes sammen så homogent som mulig fordi

gruppas felles erfaringsgrunnlag er det som vektlegges i samtalen (2). Fokusgruppa i denne studien var en etablert veiledningsgruppe, som ikke ble dannet spesielt for å delta i et fokusgruppeintervju. Dataprogrammet NUD*IST 6 ble benyttet i analysen (1). Materialet ble analysert ut fra tre tolkningsnivåer: selvforståelses-, allmenn forståelses- og teoretisk nivå (3).

Å være avdelingsleder

Avdelingslederne forteller at de har blitt mer bevisste på lederfunksjonen gjennom å delta i veiledningsgruppa. De har utviklet seg både faglig og personlig og oppdaget nye ting om seg selv som avdelingsledere. Temaene og dilemmaene som ble tatt opp har hovedsakelig hatt fokus på det å være leder (1).

De sier det er godt å få veiledning, slik at de kan snakke om situasjoner de opplever som problematiske i arbeidet sitt. I veiledningen kan de gå i dybden og reflektere over situasjonene: «Det er ganske strie tårner innimellom. Vi har jo ledermøter hvor vi tar opp en del ting, men det er jo ikke plass til det en gjerne vil snakke mer om». Det å reflektere over situasjoner de opplever som vanskelige

i arbeidet, fører ofte til at de enten endrer eller får bekreftet at egen praksis er god (1).

Fellesskap

Veiledningsgruppa er til god hjelp for å mestre arbeidet som avdelingsleder. I fellesskap med avdelingsledere fra andre sykehjem får de støtte til å finne nye løsninger på hverdagens utfordringer (1). «Det mest positive er fellesskap med andre i samme båt. Det å ha et sted hvor du kan få tømt ryggsekken. Vi har ikke så mange andre steder å tømme den sekken. Det binder oss mer sammen.» Støtte og tilbakemelding fra gruppe medlemmene kan bidra til endring hos veilanden (den som er i fokus under veiledningen). Veiledning som øker den enkelte deltakers personlige kompetanse, vil også komme avdelingen til gode. Å få bekreftelse på eget arbeid er avgjørende for å trives på jobben. Gruppe medlemmene kjenner hverandres arbeidsdag godt. Det gjør at de er nyttige støttespillere for hverandre. Veiledningsgruppa fungerer som et sosialt fellesskap hvor avdelingslederne føler seg trygge nok til å ta opp problematiske sider ved arbeidet.

Faglig nettverk

Veiledningsgruppa omtales som «et forum der vi fikk prate fritt og åpent, det har vi på en måte ikke noe sted». I dette forumet har avdelingslederne opplevd stor grad av støtte fra de andre deltakerne (1). Det å utveksle historier og veilede hverandre på daglige utfordringer i arbeidet gir styrke. Det kan også gi



Foto: Samfoto

Vi sliter med de samme tingene.

økt faglig og klinisk trygghet.

I veiledningsgruppa kan avdelingslederne fortelle om utfordringer ved arbeidet sitt. Det å høre at andre gjør ting annerledes, bidrar til at de lærer av hverandre. Samarbeidet mellom avdelingslederne på tvers av de sykehjem de arbeider ved er styrket.

Lærer av hverandre

Avdelingslederne opplever at de lærer mye gjennom veiledningsgruppa. Å utfordre og bli utfordret er viktig (1). Det å bli presset til å ta valg kan være til hjelp: «Veilederen vår har ofte presset oss til å se helt konkrete løsninger. Stilte helt konkrete spørsmål: 'Hva gjør du når du kommer tilbake til avdelingen nå?' Du føler at neste gang du kommer må du ha gjort noe i forhold til det du la opp til sist.»

Det oppleves som positivt å få forskjellige synspunkter og tolkninger på samme historie. Veilanden kan se sin egen historie fra nye synsvinkler og får nye tanker om hvordan problemet kan løses. Avdelingslederne har ulike erfaringer, personlighet og måter å takle problemer på. Opplevelse av trygghet og fellesskap i gruppa er avgjørende for å våge å gi av seg selv og på den måten bli bevisst egen væremåte (1).

Diskusjon

Funnene viser at avdelingslederne er svært engasjert i avdelingslederfunksjonen. Temaene som ble tatt opp i veiledningsgruppa var ofte knyttet til det å være leder. Dette kan forstås som at de tar det store

SOSIALT FELLESSKAP: I mange tilfeller fører veiledningsgruppene til at det utvikler seg et dypere vennskap mellom deltakerne.

ansvaret på alvor og at de ønsker å gjøre en god jobb som leder. Avdelingslederne forteller at de ikke har andre fora hvor de kan ta opp slike problemstillinger, det blir derfor ekstra betydningsfullt å få muligheten i veiledningsgruppa (1).

Økt bevissthet og selvinnsett

Målet med veiledningen er ikke å gi svar og formidle kunnskap, men å stille spørsmål som aktualiserer yrkesutøverens egen kunnskap og erfaring (4). Avdelingslederne blir bevisste på egen væremåte gjennom å ta opp situasjoner og problemstillinger fra yrkeshverdagen (1). Bevissthet rundt egne holdninger, verdier, følelser og konsekvensene dette får for egen praksis, kan bli et utgangspunkt for å velge å endre praksis til det bedre. Bevisstgjøring kan skje ved å gjøre disse områdene til gjenstand for refleksjon i veiledning (5). Oppdagelsene gir mulighet for nye handlingsalternativer, og videreutvikling av egen kompetanse (6). Forskning viser at veiledning bidrar til å utvikle ferdigheter i ledelse og at selvbevisstheten øker. I tillegg forbedres interaksjons- og samarbeidsferdigheter (7,8). Bekreftelse, mening og selvbevissthet er tre kjernebegreper i sykepleiefaglig veiledning. Gjennom bekreftelse utvikles stadig større innsikt, det skapes mening, som kan bidra til større selvbevissthet (9).

Støtte, fellesskap og økt trivsel

Avdelingslederne ga tydelig uttrykk for at fellesskapet i veiledningsgruppa var svært betydningsfullt. Deltakelse i veiledningsgruppe har ført til at man viser større forståelse

for hverandre i arbeidsmiljøet (1). En studie av en veiledningsgruppe med sykehjemsansatte viser at deltakerne har blitt flinkere til å ta opp situasjoner på en direkte måte og skille mellom sak og person. Den enkelte ser i større grad sin egen rolle og sitt ansvar for arbeidsmiljøet (10).

Avdelingsledere kan føle seg isolerte i rollen som avdelingsleder, og arbeidet kan oppleves som ensomt (11). *Da kan det være godt å ha et fristed med andre i «samme båt», avdelingsledere fra andre avdelinger.* Det å være i en gruppe med likesinnede kan gi en opplevelse av fellesskap og at egne behov eller problemer blir alminneliggjort (12).

Ved å lytte til andres situasjon og reflektere sammen, opplever de ofte at andres veiledningsgrunnlag har overføringsverdi til deres egen arbeidssituasjon. Ved å reflektere over egen praksis og grunnlaget for den, kan kompetanse videreutvikles (4).

Manglende fagmiljø og sykepleierens ensomme rolle ble pekt på som en av belastningene ved å være sykepleier i sykehjem (13). Det er viktig å dele tanker og erfaringer med kollegaer. Opplevelse av trygghet og sosialt fellesskap er vesentlig for å bli værende i avdelingen. Ifølge Jones (14) bidrar veiledning til å dempe bekymringer og engstelse relatert til arbeidet. Funnene fra denne studien kan tyde på at dette ikke bare gjelder sykepleiere som arbeider i avdelingen, men også avdelingsledere (1).

Styrket samarbeid

Erfaringer fra veiledningsgruppa viser at avdelingledernes erfaringer

har mange likhetstrekk: «Vi sliter med de samme tingene». Dette kan gi fellesskapsfølelse og en opplevelse av ikke å være alene i avdelingslederfunksjonen (14).

Avdelingslederne tok også kontakt med hverandre ut møtene i veiledningsgruppa. Lindahl og Nordberg (15) viser at veiledningsgruppene og kan bidra til et dypere vennskap mellom gruppe medlemmene og betydningen av dette. En «personalpolitisk bieffekt» kan oppnås. Når man deler og reflekterer over kliniske situasjoner, blir man sett, forstått og får respons fra kolleger og veileder. Dette er viktig for trivsel og opplevelse av fellesskap og solidaritet i det daglige arbeidet (16). At avdelingslederne har fått tettere kontakt, gir ringvirkninger slik at de lærer av hverandres erfaringer. Det øker mulighetene for samarbeid på andre arenaer.

Konklusjon

Avdelingsleder har en sentral posisjon i sykehjemsavdelinger. Samarbeid i veiledningsgruppa mellom ulike virksomheter gir mulighet for å lære av hverandre, og engasjement for arbeidet som avdelingsleder. En stabil avdelingsleder som trives og opplever å mestre arbeidet sitt, vil ha betydning for trivselen til beboere og ansatte. Avdelingslederne i denne studien forteller at veiledningen inspirerer dem til å bli lenger i avdelingslederjobben og at det gir arbeidsglede. Dersom gruppeveiledningen bidrar til at erfaringer avdelingsledere forsetter i stillingene sine, er det god samfunnsøkonomi (1).

LITTERATUR

1. Femdal I, Rummelhoff GR. Gruppeveiledning – en rimelig investering: faglige utfordringer for avdelingsleder i sykehjem og erfaringer som deltaker i en faglig veiledningsgruppe. Høgskolen i Østfold, Rapport 2007:14.
2. Malterud K. Kvalitative metoder i medisinsk forskning. En innføring. Oslo: Tano Aschehoug, 2003.
3. Kvale S. Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS., 1997.
4. Lauvås P, Handal G. Veiledning og praktisk yrkesteori. Oslo: Cappelen akademisk, 2000.
5. Tveiten S. Veiledning – mer enn ord. Bergen: Fagbokforlaget, 2002.
6. Skau G. Gode fagfolk vokser... Personlig kompetanse som utfordring. Cappelen Akademisk Forlag, 2005.
7. Hyrkäs K. Clinical Supervision and Quality Care. Doctoral Dissertation. Tampere University: Acta Universitatis Tamperensis 869, 2002.
8. Hyrkäs K, Koivula M, Lehti K, Paunonen-Ilmonen M. (2002): Nurse managers' conceptions of quality management as promoted by peer supervision. Journal of Nursing Management 2002; 11: 48-58.
9. Severinsson E. Confirmation, Meaning and Self-awareness as Core Concept of the Nursing Supervision Model. Nursing Ethics 2001; 8(1): 36 – 44.
10. Kristoffersen NJ, Lillemoen L. Faglig veiledning i gruppe på Fjeldberg sykehjem. I: Nilsen SR, Hansen GV. (red.) (2003). Undervisnings-sykehjem Fredrikstad. Høgskolen i Østfold. Arbeidsrapport 2003; 5: 99-135.
11. Johns C. Clinical supervision as a model for clinical leadership. Journal of Nursing Management 2003;11: 25-34.
12. Tveiten S. Den vet best hvor skoen trykker... Om veiledning i empowermentprosessen. Bergen: Fagbokforlaget, 2007.
13. Johannessen A. Rekruttering av sykepleiere til sykehjem – sykepleieres tanker og erfaringer. Vård i Norden 2004; 4: 45-47.
14. Jones A. Some benefits experienced by hospice nurses from group clinical supervision. European Journal of Cancer Care 2003; 12: 224-232.
15. Lindahl B, Norberg A. (2002): Clinical group supervision in an intensive care unit: a space for relief, and for sharing emotions and experiences of care. Journal of Clinical Nursing 2002; 6: 809-818.
16. Naper Ø, Hoffart R. Veiledning – avgjørende for trivsel og mestring. Tidsskr Sykepl 2000; 10: 55-58.