

Kjære veileder for refleksjonsprogrammet, «mestringsdelen»!

Vi ønsker å lede deg trygt gjennom oppgaven du har tatt på deg med å fremme et rehabiliterende tankesett 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 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 «mestrings 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.

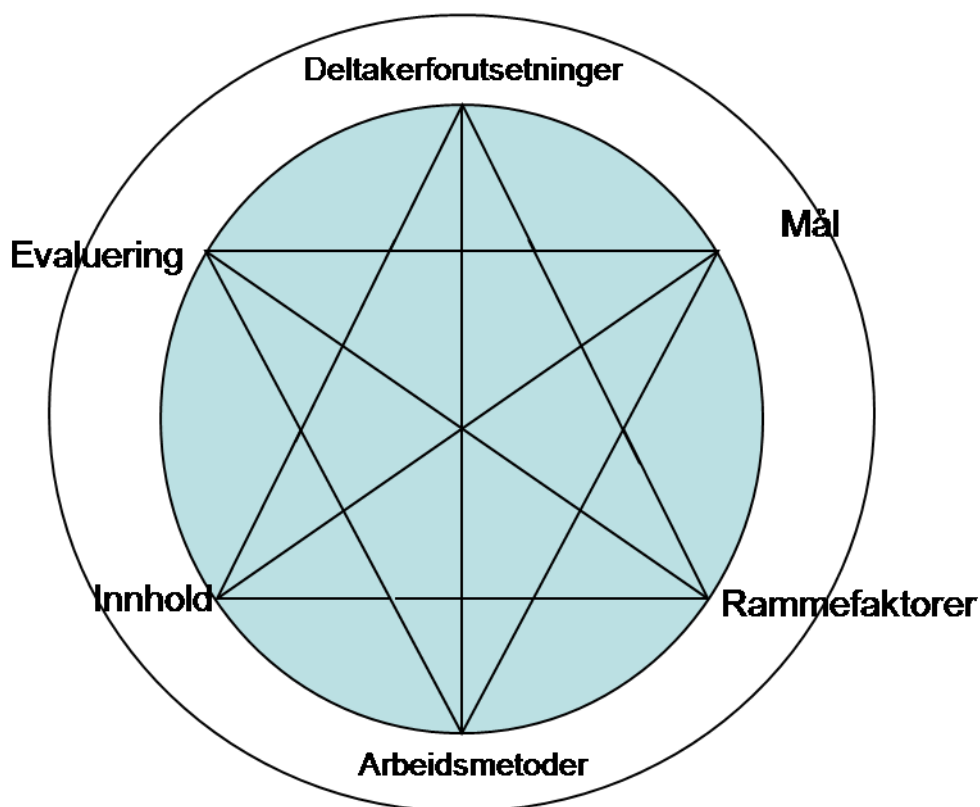
Mestringsutgaven inneholder mindre teori enn rehabiliteringsutgaven, men det brukes individuelle arbeidsoppgaver og gruppeoppgaver til å lede deltakerne gjennom en prosess. Dette dokumentet gir det et overblikk over hva dere må tenke på i planleggingsfasen. Det er også utarbeidet korte filmer som viser deg andre instruktørers erfaringer og et overblikk over hvert tema. Under hvert av de fem temaene finner du en skriftlig veilederutgave som inneholder alt deltakerne finner i sin utgave, og i tillegg gruppeoppgaver som bare finnes i din utgave. For hver arbeidsoppgave deltakerne gjør mellom samlingene, viser gruppeoppgaven deg hvordan dette kan tas opp til refleksjon og diskusjon i gruppa. Der det er naturlig, gir vi deg forslag til hvordan dere kan komme videre dersom samtalen går tregt, eller relevante temaer som kan bringes inn i diskusjonen dersom deltakerne ikke klarer dette selv. Vi oppfordrer deg til å lese gjennom veilederstøtten til alle temaene før første samling. Dette vil gjøre deg tryggere på hvor programmet som helhet ønsker å bringe dere, og dette overordnede målet vil være viktig for at arbeidet i gruppa skal kunne fremme brukerens mestring.

Refleksjonsprogrammet legger opp til at deltakerne leser teori og gjør arbeidsoppgaver før dere møtes. Det som kalles «innsjekk» og «utsjekk» ledes av deg under gruppesamlingene, og skal ikke forberedes. Erfaring har vist at man må dobbeltsjekke at deltakerne har forstått at de må regne 1-2 timer forberedelsestid – også før første samling.

Det er viktig at 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 til en didaktisk relasjonsmodell som 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. Det kreves helt klare regler for fravær. Spesielt i tjenester som har turnusarbeid må det avklares hvorvidt man skal komme på fridager, gjøre forberedelser på fridager m.m. Refleksjonsprogrammet er lagt opp som en *prosess*. Deltakere har rapportert at det kan være vanskelig å «komme inn igjen på sporet» hvis de har vært borte en gang.

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)

Erfaring har vist at kun fokus på individuell kunnskap, holdninger og ferdigheter ikke nødvendigvis skaper endring av praksis. Mestringsutgaven inneholder derfor elementer av tjenstedesign, selvfølgelig innen de rammene som gruppedeltakerne råder over. Dette kan være en viktig å tenke over når man velger ut deltakere. Første gang man gjennomfører dette kompetansetiltaket kan det være lurt å plukke ut deltakere som forstår hensikten med å jobbe mer mestringsfremmende, og som ønsker å bidra til å forbedre tjenesten.

I noen miljøer kan det oppleves utfordrende å stille kritiske spørsmål til egen praksis. Enkelte deltakere kan føle at slike spørsmål inneholder en kritikk som sier 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.

Forhold som er lurt å vurdere:

- 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, å reflektere over og være kritisk til egen yrkesutøvelse?
- Har gruppa en felles forståelse av verdier, visjoner og mål for tjenesten?
- Hvilket perspektiv har personene på mestring fra før?

Mestring er et begrep som for tiden brukes mange steder, men med uklar definisjon. Vi har erfaring for at praktikere i stor grad har formet sin egen forståelse av hva mestring er, og ofte handler det om at brukeren skal klare mer av dagliglivets gjøremål 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 av mestringsdelen», 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 kan komme 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. Du bør vurdere for hvert tema hvilke oppgaver som er viktigst, og om noen kan kuttes ut ved tidsnød. Noen oppgaver er nødvendige forutsetning for å komme videre med neste oppgave, og disse må prioriteres. Erfaring tilsier at det er stor forskjell på aktivitetsnivået i gruppene, og dermed hvor lang tid hver oppgave tar. I grupper der engasjementet er stort, blir det nødvendig å redusere antall oppgaver eller øke tiden for samlingene. 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 internett 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, flippover, 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? Du må bli enig med din leder om hvordan han eller henne skal holdes informert om prosessen, og hvordan innsiktene fra refleksjonsgruppa kan være til nytte for hele tjenesten.

Mål

Mestringsdelen har 3-4 konkrete læringsmål for hvert tema, og dere jobber med å definere mål på første samling. 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

skal jobbe mestringsfremmende. 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. 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. Ved å spille på egne erfaringer 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, ferdigheter og holdninger uten at tjenesten utformes slik at man får mulighet til å utøve den økte 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 dem 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.

Tre tips er:

1) Hele tiden vise anerkjennelse når en deltaker har delt noe med gruppa:

-Tusen takk for at du delte dette med oss, Anette!

2) Oppfordre deltakerne til å utdype det de sier:

-Det var veldig interessant, Michael, kan du si noe mer om det?

-Hva mener dere andre om det Lisa sier?

3) Metakommunisere om selve samhandlingen i gruppa:

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

Evaluerings

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

Hva skjedde?

Hvorfor skjedde det?

Hva vil være lurt å gjøre videre?

En av dine viktigste oppgaver er som sagt å hele tiden sørge for at leder hele tiden kan 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 refleksjonsprogrammet har ført til direkte endringer i yrkesutøvelse og i kontakt med bruker. Kanskje vil du og leder tilføye noen utdypende spørsmål? Hvis dere har mulighet til samtale med deltakerne, vil dere selvfølgelig få mer informasjon enn ved å bare bruke de skriftlige skjemaene.

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/>

Oppsummering av innholdet i hvert tema

Før oppstart:	<p>For oppstart foreslår vi at du som veileder gjør følgende:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Planlegger sammen med leder. Lederforankring er avgjørende for at kompetanseheving fører til endringer av praksis. Legg en plan for hvordan leder skal være involvert gjennom hele prosessen.2) Gir informasjon til deltakerne. Ved å gå inn på kompetansebroen.no under tema «mestring og rehabilitering» kan de selv sette seg inn i all informasjon som finnes om programmet. I tillegg er det lurt om du understreker at de må regne 1-2 timer på forberedelse, også før den første samlingen i gruppa.3) Sørger for at alle deltakerne fyller ut skjema «før oppstart av mestringsdelen» under «evaluering».
----------------------	--

	<p>4) Leser gjennom hele programmet. Se gjerne på rehabiliteringsutgaven om du ønsker å bruke ressurser derfra.</p>
<p>Tema 1: Hva er dette refleksjonsprogrammet?</p>	<p>Det viktigste på den første samlingen er:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) At deltakerne får en forståelse av hva refleksjonsprogrammet innebærer 2) At medlemmene i gruppa blir trygge, slik at det skapes et godt læringsmiljø 3) At man avklarer forventninger, ressurser og motstand og lager målsetninger for hva refleksjonsprogrammet skal føre til. 4) At man får startet å tegne en brukerreise. <p>Alle temaene inneholder teori og arbeidsoppgaver som deltakerne skal gjennomgå før samling. Samlingen starter med innsjekk, og avsluttes med utsjekk. Det kan være greit at deltakerne får et minutt eller to til å gjøre dette skriftlig før man presenterer for de andre. Du kan samle inn skjemaene hvis du ønsker å bruke dette som en kontinuerlig evaluering.</p> <p>Hver av arbeidsoppgavene som deltakerne har forberedt tas inn i en gruppeoppgave, som bare finnes i veilederutgaven. Det vil si at den viktigste oppgaven for deg som veileder er å lede deltakerne gjennom disse gruppeoppgavene. I tillegg avsluttes hvert tema med en oppgave fram til neste samling som handler om å snakke med brukere. Mellom samlingene skal altså deltakerne gjøre både denne praktiske oppgaven og forberede neste tema ved å lese teori og gjøre arbeidsoppgaver.</p> <p>Fordi refleksjonsprogrammet inneholder en grunnleggende tro på deltakernes kompetanse, brukes flere steder «anerkjennende intervju» som metode. Dere bruker da det som er positivt i tjenesten som utgangspunkt for å utvikle tjenesten videre.</p> <p>Deretter skal dere sette opp en kontrakt sammen med kjøreregler og forventninger til hverandre. Lag også en oversikt over hvilke endringer dere tenker at programmet skal føre til (mål) og om det er noe deltakerne frykter med en endring.</p> <p>Tema 1 avsluttes med at dere starter på å tegne en «brukerreise». Vi har henvist til KS som forklarer nøyaktig hvordan man gjør dette, men de kaller det for en «tjenestereise». Disse to begrepene benyttes ofte litt om hverandre, men vi har valgt ordet «brukerreise» for å legge litt ekstra trykk på at dere skal se reisen fra brukerens side, og hvordan brukers møte med helsevesenet fremmer eller hemmer mestring. Vi forstår da mestring i vid betydning, for eksempel ved å bruke Antonovskys teori om opplevelse av sammenheng. Helsevesenet må tilrettelegge sine treffpunkter med innbyggere/brukere slik at bruker opplever at tilværelsen er meningsfull, forståelig og håndterbar.</p>

	<p>Det er viktig at dere kommer raskt i gang med brukerreisen. Det er gjennom å følge opp de problemstillingene som synliggjøres at refleksjonsprogrammet blir nyttig for akkurat deres tjeneste. Dette danner utgangspunktet for mange av oppgavene videre.</p> <p>Ta utgangspunkt i en fiktiv bruker, men som er representativ for de innbyggerne deres tjeneste er i kontakt med. Hvis man tar utgangspunkt i en virkelig bruker, har vi erfart at man kan bli begrenset ved at man diskuterer hvordan det virkelig var i denne situasjonen. I arbeidsoppgaven er alle oppfordret til å lage et forslag til bruker, men det er lurt om du forbereder et eksempel på en bruker og har i bakhånd. Lag gjerne en tegning av vedkommende, eller finn bilde i et blad. Beskriv vedkommendes, og pårørendes, situasjon.</p> <p>Brukerreisen starter med første kontakt mellom personen og for eksempel kommunen. Hva tenker vedkommende, hvem snakker han med, hvor finner han informasjon, tar han telefon, fyller ut søknadsskjema, eller er det noen andre som tar kontakt på brukerens vegne?</p> <p>På den tredje linjen beskriver dere arbeidsprosessene som gjøres i deres tjeneste, for eksempel at dere mottar telefon fra pårørende, mottar skriftlig søknad, registrerer denne i dokumentasjonssystemet, tar kontakt med bruker og andre tjenester i kommunen etc. Disse prosessene er ikke synlige for brukeren.</p> <p>På linjen i midten beskriver dere kontaktpunktene mellom deres tjeneste og innbyggeren.</p> <p>Dere kan bruke post-it-lapper med en annen farge for å markere hvilke punkter som innebærer en risiko. Hvor ser dere at dagens praksis er u hensiktsmessig for å fremme mestring? Dere rekker ikke så langt på denne prosessen i første samling. Fram til neste samling har dere mulighet til å samle informasjon fra brukere, andre ansatte, andre tjenester og innbyggere om hvordan brukerreisen arter seg. Viktige stikkord kan være første kontakt mellom bruker og kommunal helsetjeneste, kartlegging, målsetting, ventetid, vedtak og overganger mellom tjenester.</p>
<p>Tema 2: Hva er mestrings-fremmende praksis?</p>	<p>Tema to handler om selve mestringsbegrepet. Erfaring har vist at det er stor forskjell i de forskjellige arbeidsmiljøene og tjenestene hvilken forståelse man har av dette begrepet. Noen steder er det stort fokus på at mestring handler ensidig om at brukerne skal gjenopptrenes til å klare praktiske gjøremål selv, slik at vi kan redusere tjenesteomfanget. Slik vi ser dette er reduksjon av tjenesteomfanget selvfølgelig en positiv konsekvens, men for å jobbe godt med mestring må vi innta et perspektiv som handler mye mer om brukerens opplevelse og brukerens</p>

	<p>følelse av mestring. Hvis vi avslutter tjenester når vi synes at brukeren mestrer, vil vi ofte etter kort tid få en ny henvendelse fra samme bruker. Vi må løfte blikket fra enkeltoppdrag til det å hjelpe brukeren med å beholde lysten og troen på at han kan ha ansvaret for sitt eget liv.</p> <p>I denne samlingen gjør dere brukerreisen ferdig. Få gjerne post-it-lapper opp på veggen med en gang innspillene kommer.</p> <p>Et av siktemålene med refleksjonsprogrammet, er at innsiktene ikke bare er nyttige for deltakerne i gruppa, men at hele tjenesten får innspill som kan jobbes videre med. Ta gjerne med brukerreisen til neste lunsj eller neste fagmøte, slik at alle får se de innsiktene dere kommer fram til. For å peke på hva dere skal jobbe videre med, samler du lappene med utfordringer/risiko, og sammen blir dere enige om å plassere dem på to forskjellige plakater med følgende overskrifter:</p> <p>«hva kan gruppa gjøre noe med? «hva må vi spille inn til resten av tjenesten eller leder?</p> <p>Resten av oppgavene i dette temaet handler å bli mer klar over tjenesteyteres perspektiv på mestring i forhold til brukernes. Pass på å styre brukerreisen med ganske fast hånd, slik at dere har 30-40 minutter til overs for arbeidsoppgaver og gruppeoppgaver etterpå.</p>
<p>Tema 3: Bruker- medvirkning og samskaping.</p>	<p>Under dette temaet er fokuset samarbeidsrelasjonen vi oppretter med brukeren. I noen tjenester er det slik at det er den samme personen som samhandler med brukeren over lang tid. Andre tjenester er lagt opp ut fra at man skal gjennomføre et oppdrag, og at det ikke skal ha betydning hvem som utfører dette. Brukeren kan ha svært mange hjelpere på besøk i løpet av en uke. I en slik tjeneste må vi jobbe ekstra mye med hvordan vi klarer å opprette en relasjon. Har man en relasjon til en tjeneste eller har man det til enkeltpersoner? Det kan ikke være slik at 40 personer spør «hva er viktig for deg» i løpet av en uke.</p> <p>Mestring er en prosess. I dette temaet skal dere ha fokus på hvordan man støtter brukeren gjennom denne prosessen. Dette handler det ikke bare om kunnskap om mestring og kompetanse om kommunikasjon, men om de rammene dere jobber under. Hvordan kan dere innen deres handlingsrom tilrettelegge bedre for at innbygger/bruker kan få en robust relasjon og tillit til enkeltpersoner, og hvordan skal denne personen være bindeledd mellom bruker og de andre i tjenesten?</p> <p>For å oppleve mestring må brukeren få beholde sin egen identitet i møtet med helsevesenet. I noen situasjoner klarer brukeren dette godt selv, bare vi gir han eller henne rom. I andre tilfeller – for eksempel ved demens – blir det en stor oppgave i seg selv å bekrefte overfor den andre hvem han eller hun er, og hjelpe vedkommende å holde fast ved den linjen som tegner seg gjennom livet til vedkommende.</p>

	<p>Dere har identifisert noen utfordringer gjennom tjenestereisen på forrige samling, og under tema 3 og 4 blir det en viktig oppgave for deg som veileder å bruke gruppeoppgavene til å jobbe med disse utfordringene. Etter både samling 3 og 4 får deltakerne til oppgave å gjøre en endring som testes med brukere. Du velger om alle skal prøve ut den samme endringen, eller om deltakerne kan finne på forskjellige endringer som de tester ut.</p>
<p>Tema 4: Kartlegging og målsetting.</p>	<p>Mange tjenesteutøvere sier at de jobber veldig mye med å fremme motivasjon hos brukerne. Når de refererer samtaler med brukere, blir det tydelig at «motivasjonsarbeidet» ofte handler mest om forsøk på overtalelse. Mange tjenesteytere opplever det å motivere brukerne som en veldig tung prosess. Det er kanskje ikke så rart, for er det mulig å overtale noen andre til å bli motivert? Under denne samlingen har vi satt av omtrent halvparten av tiden til kommunikasjonsøvelser. Deltakerne skal trene på hvordan man kan kommunisere med brukeren under kartleggingen, for å finne mål og jobbe med motivasjon og motstand. Vi må bli mer bevisste på hvor vi sender brukeren med våre spørsmål og utsagn. Når vi snakker med brukeren må vi hele tiden lytte etter om det vedkommende sier er uttrykk for motivasjon eller motstand. Hvis utsagnet handler om motstand, må vi unngå å prøve å overbevise eller overtale, men bruke forskjellige teknikker for at brukeren <i>selv</i> skal finne motivasjonen. Helsedirektoratet har både filmer og oppgaver om MI, så vi anbefaler å benytte dette materialet også utenom samlingene i refleksjonsgruppa.</p> <p>Som for tema 3 skal dere også i tema 4 teste ut en endring sammen med bruker. Det kan være knyttet til kommunikasjonsoppgavene eller de andre oppgavene under samlingen. Ha brukerreisen og utfordringslappene fra samling nummer to oppe hver gang.</p>
<p>Tema 5: Funksjons- og mestrings- evne, selvstendighet og deltakelse</p>	<p>Fokuset for tema fem er å oppsummere de innsiktene dere har oppnådd i løpet av refleksjonsprogrammet, og å planlegge hvordan dere kan jobbe videre med endringene dere har prøvd ut. Hvordan kan dere trekke med dere kollegaer og resten av tjenesten?</p> <p>Et rehabiliterende eller mestringsfremmende tanke sett innebærer at man samarbeider med brukere for at de skal oppnå best mulig funksjons- og mestringssevne, selvstendighet og deltakelse, og under dette temaet jobber vi med å knytte innhold til disse begrepene for at gruppa skal oppnå en felles forståelse av dem.</p> <p>I tema fem har tiden kommet for evaluering. Vi ønsker først at dere snakker om hvordan tjenesten systematisk kan innhente tilbakemeldinger fra brukerne. I denne sammenhengen handler det mer om å evaluere hvert møte enn større brukerundersøkelser.</p>

	<p>Vi ønsker også at dere snakker sammen om selve refleksjonsprogrammet. Se på hva dere skrev om hvilke endringer dere håpet på og hvilke risikoer dere kunne se for dere ved en endring. Hva har dere oppnådd av det dere håpet? Hva tenker dere nå om risikoen dere diskuterte i oppstarten av gruppesamtalene? Har dere klart å eliminere eller redusere denne motstanden?</p> <p>Dere sitter nå med en del innsikter. Dere har både tjenestereisen med utfordringslapper, dere har testet ut noe som handler om samarbeidsrelasjonen med bruker, pårørende, frivillige og andre tjenester, og dere har testet ut forbedringer av kartleggings- og målsettingspraksisen. Se på alle disse innsiktene, og legg en plan for å jobbe videre med dem.</p> <p>Hva vil du endre i din egen arbeidshverdag? Hvordan bør hele tjenesten endre seg? Hvordan skal du bidra til dette? Hva er det første skrittet?</p>
<p>Etterarbeid</p>	<p>1) Be deltakerne fylle ut skjemaet «etter mestringsdelen» under «evaluering».</p> <p>2) Gå gjennom evalueringene sammen med leder, og legg en plan for hvordan man tar med seg oppdagelser og kompetanse videre i møte med brukere og til andre ansatte.</p>

Vi ønsker deg lykke til som veileder. Du gjør en viktig jobb. Sannsynligvis er det du som lærer mest i denne prosessen!

Litteratur:

Hiim H, Hippe E (2009). Undervisningsplanlegging for yrkesfaglærere. Gyldendal.