



## Övning 1, träff 1

# Farhågor & förhoppningar

Övningen farhågor och förhoppningar är inte obligatorisk men kan genomföras i samband med uppstart av kollegiet. Om träffen hålls på plats delas post it-lappar ut. Om träffen hålls på distans skapas en gemensam skrivvyta t ex genom att dela ett worddokument via google docs eller onedrive.

### 1. Individuellt arbete:

- Vilka förhoppningar har du gällande specialistkollegiet utifrån det du vet idag? Skriv ner dessa i det gemensamma dokumentet eller på dina post it-lappar (en förhoppning per lapp).
- Vilka farhågor har du gällande specialistkollegiet utifrån det du vet idag? Skriv ner dessa i det gemensamma dokumentet eller på dina post it-lappar (en farhåga per lapp).

### 2. Gemensam genomgång

- Var och en berättar kort om sina förhoppningar respektive farhågor. Mentorn börjar.

### 3. Spara en sammanställning av det som framkommer.

Förhoppningarna är mål som vi strävar mot.

Farhågorna är hinder som vi behöver hantera.

Gå gärna tillbaka till sammanställningen vid tillfälle och se hur det går.

## Övning 2, träff 2-3 & 8-9

### Frågor till dilemmadragning

Att identifiera dilemman och bjuda in till reflektion är en viktig del av specialistkollegiet. Nedanstående frågor kan vara till hjälp vid reflektion och diskussion kring verksamhetsnära dilemman.

- Aktualiserar dilemman några frågeställningar avseende etik, juridik, jämlikt bemötande och/eller evidensbaserad praktik?
- Resonera kring vilka faktorer som kan spela roll för hur ni uppfattar det beskrivna scenariot
  - Vilka aktörer/intressen/behov påverkas?
  - Vilka olika ansvarsnivåer är relevanta?
- Vilka aspekter som aktualiseras känner ni igen från andra situationer?
- Väcker frågeställningen olika tankar/känslor hos er i gruppen? Utforska!
- Försök ge konstruktiv input, och hitta nya vägar/möjligheter gemensamt.

## Övning 3, träff 5

### Utforska egen relation till ledarskap & följarskap

Reflektera över och diskutera nedanstående frågor. Hjälpt varandra att ta olika och nya perspektiv.

Ledarskap:

- Hur bekväm är jag med att påverka andra?
- Hur bra är jag på att få med mig andra som vill något annat än jag?
- Vad behöver jag utveckla gällande ledarskap?

Följarskap (eller medledarskap):






- Vad är följarskap?
- Hur bra är jag på det?
- Vad behöver jag utveckla?

## Övning 4, träff 5

### Färdighetsträning av svåra situationer

Övningen bygger på de situationer som ni tagit med till kollegieträffen och görs med fördel i mindre grupper.

- Beskriv i korthet den situation där du hade svårt att få gehör för din kompetens, eller svårt att få med dig andra personer. Vad hände?
- Givet det du vet idag, vad hade du kunnat göra annorlunda? Bolla detta i gruppen och gör sedan utforskande rollspel.
- Tips till rollspelen:
  - Korta rollspel (ca 1 min)! Kör samma sekvens flera gånger.
  - Testa olika ledarbeteenden, ta hjälp av bilden nedan och beteendexempel på baksidan.
  - Den som inte deltar i själva rollspelet har som uppgift att observera och hjälpa till med vad ledaren kan säga/testa i stunden. Ni gör detta tillsammans. Huvudfokus är på träning och utforskande, inte prestation.
  - Byt roller och se till att alla gruppdeltagares situationer hinns med.

				
<b>Villkorligt belönande</b>	<b>Vara ett föredöme</b>	<b>Inspirera /motivera</b>	<b>Intellektuell stimulering</b>	<b>Personlig omtanke</b>
Tydliggör förväntningar och mål, belönar leverans	Visar moral och styrka, starkt fokus på laget	Tecknar positiv framtid, visar tro på gruppen	Främjar kreativitet, lärande, problemlösning	Ser individens behov och förmågor, coachar

## Beteendexempel

### Villkorligt belönande

- Ge positiv feedback till den som presterar som förväntat (dvs inte bara för överprestation)
- Tydliggör roller/förväntningar/något annat
- Skapa kortsiktiga delmål för ett långsiktigt mål

### Förebild

- Stå upp för ett värde du tror på
- Prioritera gruppens intressen i en fråga, framför dina egna

### Inspirera & motivera

- Understryk likheterna mellan vad ni önskar åstadkomma (ert "varför")
- Förmedla en positiv framtidsbild

### Intellektuell stimulering

- Initiera ett samtal som fokuserar på att utforska nya idéer tillsammans
- Berätta om ett eget misstag och vad du lärde dig

### Personlig omtanke

- Lyssna aktivt och sammanfatta sedan vad personen sa
- Lyft fram den andres goda förmåga till något

## Övning 5, träff 5

# RKMM-modellen & specialistrollen

RKMM-modellen presenteras i artikeln:

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-14-218>

Modellen kan användas för att undersöka om individer har rätt förutsättningar för att göra ett bra jobb. Principerna kan användas, oavsett teorigrund, som ett underlag för att överblicka personalens arbetssituation.

### Riktning

Handlar om att personalen känner till vilka resultat som är mest prioriterade i verksamheten (till en nivå där det är begripligt utifrån deras roll och inte bara övergripande för hela verksamheten) och att de också vet hur man ska arbeta för att uppnå dessa resultat.

### Kompetens

Handlar om att personalen har rätt kunskaper och praktiska färdigheter för att kunna utföra de arbetsuppgifter som är mest prioriterade.

### Möjlighet

Handlar om de praktiska förutsättningar som krävs för att utföra det man önskar. Till exempel att man är tillräckligt många, har utrustning som fungerar och en bra fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

### Motivation

Handlar om faktorer som påverkar motivationen, till exempel om hur arbetssituationen är planerad kring ens arbetsuppgifter, ledarskap, samarbete inom gruppen eller andra principer som finns inom ledarskap och teamteorier.

---

RKMM-modellen kan användas när man ska leda sig själv och andra. Det är ett bra verktyg för att undersöka vilka faktorer som kan behöva förbättras för att underlätta för de som man ska leda till att följa direktiv eller riktlinjer.

## Reflektionsuppgift - specialistrollen

Använd RKMM-modellen för att se över din egen arbetssituation med fokus på en framtida specialistroll. Ta hjälp av de utvecklingsmål som du arbetade med vid första träffen av specialistkollegiet.

- Är riktningen tydlig för dig och din framtida specialistroll?
- Vilka kompetenser krävs för att utföra framtida arbetsuppgifter och i vilken utsträckning har du dessa?
- Har du praktiska förutsättningar för att genomföra arbetet?
- Vilka faktorer påverkar din motivation?

## Övning 6, träff 12

### Positiv feedbackövning

Övningen är inte obligatorisk men kan med fördel genomföras i samband med avslut av kollegiet.

1. Alla får en annan deltagare tilldelad sig via lottning.
2. Intervjua övriga deltagare om den person som du fått tilldelad. Anteckna det du får höra.
  - a. På vilket sätt bidrar X till gruppen?
  - b. Vad uppskattar du särskilt med X?
  - c. Vad tar du med för positivt från X?
3. Återsamling i storgrupp när alla intervjuat alla. Kort dragning om vad som framkommit om var och en. Även mentorn ger kort feedback i denna runda.
4. Efter kollegiet: deltagarna sammanställer det som framkommit i intervjuerna och lägger även till sin egen input. Skickas till den det berör.



## Hemuppgift 1: Inför ledarskapsmomentet

Specialistutbildningens ledarskapsmoment utgörs av en utbildningsdag på introduktionskursen och ett block om fyra träffar på specialistkollegiet samt eget arbete.

### Litteratur

- *En liten bok om ledarskap* av Stefan Söderfjäll
- *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying leadership* av Brad Jackson & Ken Parry
- Frykman, M., Hasson, H., Athlin, Å. M., & von Thiele Schwarz, U. (2014). Functions of behavior change interventions when implementing multi-professional teamwork at an emergency department: a comparative case study. *BMC Health Services Research*, 14(1), 1-13. Hittas här: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-14-218>

Jackson & Perrys bok läses översiktligt. Den ger korta inblickar i ledarskapsforskningens olika delar. Boken syftar inte till att ge fördjupad kunskap utan att påvisa bredden och skapa intresse för fortsatt kunskapsinhämtning.

Artikeln av Frykman m fl och boken av Söderfjäll ingår även som kurslitteratur på introduktionskursen.

### Förberedelseuppgift

Påminn dig om ett konkret tillfälle där du i din yrkesutövning hade svårt att få gehör för din kompetens eller svårt att få med dig andra personer.

Skriv ner en kort sammanfattning av vad som hände i situationen. Ta med sammanfattningen till nästkommande kollegieträff som underlag för arbete i mindre grupp.

## Hemuppgift 2: Organisationsanalys

Hur ser strukturerna ut i din organisation?

Detta är en kombinerad undersöknings- och reflektionsuppgift för att titta på hur uppdraget för verksamheten där du befinner dig ser ut och hur psykologisk kunskap kan bidra till att uppnå uppdraget.

### Utforska din organisation

Läs på intranätet, i styrdokument, intervju verksamhetschef eller sök på annat sätt upp information om följande frågor:

- Vilken typ av organisation arbetar du inom (privat/offentlig)?
- Vilken typ av organisationsstruktur finns (linjeorganisation/matrisorganisation/projektorganisation/processtyrd organisation eller annat)?
- Vilka beslutsforum finns och vilken typ av beslut fattas i vilket forum (politikerbeslut, beställarbeslut, ledningsgruppsbeslut, verksamhetsområdesbeslut, styrgruppsbeslut, arbetsgruppsbeslut eller annat)?
- Personer utan chefsposition som har stort inflytande (medicinskt ledningsansvarig, vårdprogramsansvarig, kvalitetsansvarig, informell ledare eller annat)?
- Vilka formella lagar och riktlinjer finns som ni behöver följa (hälso- och sjukvårdslagen, skollagen, patientsäkerhetslagen, lokala riktlinjer, vårdprogram eller annat)?
- Vilka yrkesetiska utmaningar är eller kan bli särskilt aktuella i verksamheten utifrån dess uppdrag och/eller förutsättningar/struktur?

### Förankring av förändringsarbete

- Hur förankras förändringsarbete i din organisation?
- Hur brukar det fungera?

## Uppdrag psykologisk kunskap

Reflektera över verksamhetens uppdrag och hur psykologisk kunskap är viktig i det.

- Vilket uppdrag har verksamheten?
- På vilka sätt hjälper psykologisk kunskap till med att uppfylla uppdraget?
- I vilka forum och arenor kan du bidra med din kunskap?
- Var fattas beslut som påverkar möjligheten att bidra med den psykologiska kunskapen?
- Vilka nyckelpersoner skulle du behöva ha kontakt med för att öka deras förståelse för vikten av den psykologiska kunskapen?
- Vad tror du är bästa sättet att sprida förståelse för vikten av psykologisk kunskap till de personerna?

## Redovisning

I samband med specialistkollegiet redovisar du dina slutsatser och diskuterar med kollegorna.

- Hur påverkar organisationens formella strukturer dig och din yrkesutövning?
- Vilka slutsatser drar du gällande behovet av psykologisk kompetens i verksamheten?

## Hemuppgift 3: Planera utvecklingsuppdrag

### Tydlig riktning

Utifrån din organisationsanalys, välj ett område som du vill utveckla. Det ska vara ett avgränsat område där du kan se att utveckling skulle kunna ge en nytta för verksamheten och där det finns möjlighet att påverka, en så kallad utvecklingsmöjlighet.

Utifrån utvecklingsmöjligheten, definiera vilka resultat i verksamheten som du tror dig kunna påverka. Gärna både verksamhetsresultat (kvantitet, kvalitet) och själva förändringen (till exempel förändrade arbetssätt, ökat samarbete eller fler genomförda aktiviteter av något slag). Utifrån dessa beskrivna resultat, fundera på hur du kan följa upp om du lyckas påverka dem eller inte. Utvärderingen bör vara någon form av mätning eller registrering gällande önskvärda beteenden/aktiviteter och/eller utfall.

### Välj åtgärd

När du har en tydlig bild av vad du vill utveckla, undersök vilken typ av åtgärd som kan vara relevant för ditt område. Om din utvecklingsmöjlighet är beroende av andras arbetsinsats, involvera representanter från den gruppen för att samskapa typ av åtgärd och tydliggöra eventuell arbetsfördelning.

Exempel på möjliga utvecklingsuppdrag:

- Se över patientflöde eller struktur vid ärendehantering. Ändra någon parameter och mäta utfall.
- Se över tidskrävande arbetsuppgift och se om den går att effektivisera utan försämrat utfall.
- Se över hur verksamheten följer EBPP och hur detta kan ökas.
- Se över och utveckla hur ni hanterar dilemman i er verksamhet.
- Se över samverkan och samarbete mellan psykologer och andra yrkesgrupper samt testa nya förhållningssätt eller kommunikationsvägar.
- Se över kunskapsnivån gällande visst ämne och testa att utöka denna genom utbildningsinsats eller annat.

Det behöver inte vara en stor insats utan välj ett utvecklingsområde som du har en rimlig chans att ringa in, mäta, genomföra åtgärd i och utvärdera.

### Förankra förändringsarbetet

Varför är din tilltänkta förändring viktig? Vad kommer den kunna leda till? Svara på dessa frågor och förankra det planerade förändringsarbetet hos chef och berörda parter.

### Skapa förutsättningar

Skapa gynnsamma förutsättningar genom modellen RKMM; Riktning, Kompetens, Möjlighet och Motivation. Hur ska riktningen för förändringsarbetet bli tydlig för alla involverade? Behövs mer kompetens för att lyckas? Finns det hinder som behöver hanteras? Behöver motivationen ökas för förändringsarbetet?

## Hemuppgift 4: Genomför utvecklingsuppdrag

### Genomför förändringen & utvärdera

Börja med att göra en baslinjemätning med ditt tilltänkta utvärderingsmått. Hur ser det ut innan förändringsarbetet påbörjas?

Genomför sedan de aktiviteter som du planerat för. Under tiden som du arbetar med detta följer du upp hur det utvecklas med de former för utvärdering som du tagit fram. Det kan vara mätbara resultat som du kan mäta och följa över tid och/eller dina egna subjektiva bedömningar av hur situationen förändras med hjälp av minnesanteckningar.

### Hållbarhet över tid

När du har testat de aktiviteter som du planerat för under en period, stanna upp och utvärdera vilka slutsatser som du kan dra av ditt arbete. Har något fungerat bättre? I så fall vad och på vilket sätt? Vad kan du i så fall göra för att se till att förändringen blir bestående? Behöver du planera in det i någon vardaglig rutin, återkoppla till någon i din organisation eller enbart fortsätta följa upp det som du gör på samma sätt som du gjort under tiden som du testat.

Det kan förstås också vara så att du inget förändrats eller att det försämrats. Vilka slutsatser kan du i så fall dra? Observera att uppgiften inte är att lyckas med en förändring utan att planera för, testa att genomföra och utvärdera en förändring.

### Redovisa

Slutredovisning av arbetet sker genom en presentation i samband med specialistkollegium. Förbered en presentation på max 15 minuter.

Presentationen syftar till att beskriva ditt förändringsarbete samt ge träning i att föra fram information på ett tilltalande sätt. Du kommer att få feedback på själva presentationen från dina kollegiekollegor. Tänk igenom hur du kan förmedla de viktigaste budskapen i ditt förändringsarbete på ett kärnfullt, tydligt och intresseväckande vis.

## Hemuppgift 5: Reflektion kring specialistkollegiets innehåll

Gå igenom protokoll och material från specialistkollegiets olika träffar. Reflektera och anteckna för egen del. Ta med som underlag för sammanfattande diskussion på kollegiets sista träff.

Hur har ni arbetat med respektive tema?

- Etik & juridik
- Jämlikt bemötande
- Evidensbaserad psykologisk praktik
- Ledarskap

Vad har varit utvecklande och verksamt för dig?