



Tips och idéer till specialistkollegium

uppdaterad april 2024

Inför kollegiestart uppmuntrar jag deltagare till följande:

- Läser på om specialistkollegiet på Psykologförbundets hemsida: <https://www.psykologforbundet.se/Specialistutbildning/Om-specialistutbildningen/ex.-specialistkollegium/>
- Ser över er specialistplan. Om ni inte har skrivit en sådan – börja ta fram en. Info om och mall för specialistplanen hittas här: <https://www.psykologforbundet.se/Specialistutbildning/Om-specialistutbildningen/personlig-studieplan2/>
- Uppmuntra deltagarna att fixa en messengergrupp (eller motsvarande) och ha kontakt där med att skicka tips till varandra osv.
- Gruppen kommer gemensamt fram till spelregler/samarbetsavtal, hur ska vi göra det här tillsammans? Text avseende telefon/dator på? Kamera/ljud på i digitala möten?
- Vid längre övning där de ska diskutera - uppmuntra walk n´ talk (på telefon för distanskollegium).
- Avsluta en träff med att gruppen sätter agendan för nästkommande tillfälle.
- Vid slutet av en träff beslutar gruppen kompletteringsuppgift om någon ej deltagit.
- Karta i rummet - favoritplats, var kommer du ifrån osv
Bild på karta + annotate (eller whiteboard) digitalt - var befinner du dig just nu?

Samarbetsavtal

En erfarenhet är att det kan vara bra för gruppprocessen att i början komma överens om hur samarbetet skall gå till genom att skapa ett "gruppkontrakt", eller vad man vill kalla det. Detta görs när ramarna och mål för kollegiet tydliggjorts, och visar hur vi som grupp vill jobba inom dessa ramar. Det gör inte gruppen immun mot spänningar och konflikter men gör dessa lättare att ta upp och hantera, genom att hänvisa till och eventuellt revidera gruppkontraktet.

Exempel på teman att föreslå gruppen att formulera sig kring:

- Anteckningar, skall de föras, vem gör det, var läggs de, hur detaljerat?
- Dagsstruktur: In-check, kort utvärdering i mitten eller slutet, agenda preciseras innan eller i uppstarten?
- Arbete mellan tillfällena, vad är ambitionsnivån i gruppen, skall alla lägga lika mycket tid eller frivilligt?

- Sekretess, det är en liten värld, vad kan man berätta här, vad stannar i gruppen?
- Privat/personligt, skall inte bli gruppterapi men får livet som psykolog, egna utmaningar/kriser mm plats här?
- Mentorns roll, vad förväntar gruppen och vad kan/vill/får mentorn leva upp till?
- Skall vi ha en gemensam digital yta att dela saker på eller, maillista?
- Skall mentor fördela, handuppräkring, "rundor", löser med blickar och gester? Vill att alla pratar lika mycket?
- Möjlighet att delta digitalt om man är lite sjuk, trött, vabbar o.s.v. eller stör det mötet för de andra?
- Telefon av/på/ljudlös, datorn hemma/väskan/skärm nedfälld?

Jag brukar verka för att gruppen på punkt ett kommer fram till att de behöver någon sorts gemensamma anteckningar, och den som utses tar då med det som bestäms i "kontraktet" i anteckningarna. Tror det finns ett visst forskningsstöd för att arbeta med gruppkontrakt så att vi lever som vi lär om evidensen ;) var längesedan jag läste och har inte artikel men tror det var Anders Hempel och Eva Hammar Chiriac som höll på med detta, möjligen under överinseende av Kjell Granström ;)

/ Mattias

- Börja med förväntningarna och sen arbeta med spelregler.
- "Spelregler" kom överens om dessa tillsammans från början och påminn som mentor ifall någon glider iväg. Spelregler; vad är viktigt för ett lärandeklimat? Inkludera härvaro dvs inte bara hantera frånvaro
- Lyfta spelregler vid flera tillfällena
- Vad ska vi göra om någon inte följer spelreglerna?

Möjliga kompletteringsuppgifter

- Redovisa från kurs man gått
- Diskutera med gruppen vad som personen ska göra som komplettering
- Dialog i gruppen, besluta gemensamt om kompletteringsuppgift
- Skicka in reflektioner kring träffens tema
- Om det är möjligt att skjuta uppgiften till nästa tillfälle ta lite större ansvar/uppgift då, låta kompletteringen ske då istället för skriftlig komplettering mellan träffar.
- Om någon är särskilt kunnig inom ett visst fält kan kompletteringen vara att hålla ett utbildningsmoment kring det
- Kom med i ett annat kollegium en dag

Temat

- Olika dilemman
- Saker gruppen varit nyfiken på, t ex AI, Compassion, HBTQI-frågor,
- Specialistrollen ur olika perspektiv, varför bli specialist, hållbarhet i rollen, ideala specialistrollen
- Bjuda in personer med specialisttjänster
- Titta på filmen med Håkan Nyman kring specialistarbetet.
- Bjuda in Etikordförande
- Bjuda in Förbundsjurist
- Specialistarbetet, gå igenom syfte, frågeställning, metodidéer
- TED talks och få feedback på sin presentation
- Diskutera etiska dilemman
- Prata EBPP – kolla tex kliniska psykologers hemsida, Ulrika von Thiele Schwartz bok – video med henne (föreläsning på nätet):

<https://urplay.se/program/211917-ur-samtiden-psykologikonferensen-2019-evidens-i-praktiken>

Läs-/fördjupningstips

- *A fearless organization - psykologisk trygghet på jobbet.* Av Amy Edmondson. Alternativt hennes Tedtalk: [Building a psychologically safe workplace | Amy Edmondson | TEDxHGSE - YouTube](#)
- Angående EBPP
 - <https://www.psykologforbundet.se/Lon-och-avtal/ebpp/>
 - Kolla kliniska psykologers hemsida: <https://kliniskapsykologer.psykologforbundet.se/>
 - Ulrika von Thiele Schwartz bok – video med henne (föreläsning på nätet): <https://urplay.se/program/211917-ur-samtiden-psykologikonferensen-2019-evidens-i-praktiken>

Diskussionsfrågor kopplade till ledarskap och följarskap

Hämtade ur Stefan Söderfjälls bok *En liten bok om ledarskap*.

Motivation:

- När upplever du kontrollerad vs autonom motivation i ditt arbete?
- Hur ser den procentuella fördelningen ut i stora drag?

Berätta om en erfarenhet du har av dåligt ledarskap.

- Falskt ledarskap
- Despotiskt/diktatoriskt ledarskap
- Exploaterande ledarskap
- Kvävande/kontrollerande ledarskap
- Resursslösande ledarskap
- Omedvetet inkompetent ledarskap
- Otydligt/ostrukturerat ledarskap
- Undvikande ledarskap

Vilka erfarenheter har du av gott ledarskap?

- Vem är den bästa ledare du blivit ledd av?
- Vad gjorde hen och vad gjorde det med dig?

Vad kan man som ledare göra i svåra situationer?

- När beslut fattas ovanför en som omöjliggör egna löften?
- Hur prioritera tiden mellan allt som måste göras? Vad är viktigast att en ledare ägnar tid åt?

”Eliminera de dumma sakerna”

- Vad är dumma saker hos er?
- Vad pratar ni om som ni inte gör?

Vad gör ni som är på riktigt viktigt för kärnverksamheten och i linje med ert syfte?

Specifikt för kollegium på distans:

- Vinnlägger mig om att ha bra teknik avseende kamera och ljud så att arbetet och upplevelsen av kollegiet inte försämras pga onödigt teknikstrul (sen kan det ändå ske såklart).
- Täta pauser, som längst 50 min innan paus.
- Rörelsepauser, t ex tokdansa med kameran avstängd.
- Använda breakout room mycket så att alla kan prata då och då.
- Gärna använda chatten om en fråga ställs så att alla får komma till tals och inte bara de som pratar mest.
- Skapa en OneDrive-mapp eller Google docs där alla kan gå in och skriva samtidigt när de ska brainstorma kring saker och se vad andra grupper/individer skriver och bygga vidare på det.

Tipsar om att låta deltagarna läsa Jonna Bornemark “Det omätbaras renässans, och diskutera specialistutbildningens mål i termerna Episteme, Techne och Fronesis. / Mattias