



Medlemsbladet

Barbro Arvidsson

**Reflektionsstödjande aktivitet
Kompetens**

Nr 2, dec 2025

Styrelsen förHandledning i Omvårdnad, sektion inom SSF

Pernilla Karlsson, Tf. ordförande

Tel 073-3391802

e-post pernilla.anna.k@telia.com

Elisabeth Kling, kassör

Tel 070-6552241

e-post elisabeth.kling@kau.se

Hanna Holst, sekreterare

Tel 070-7347677

e-post hanna.holst@lnu.se

Lotta Carlson, ledamot

Tel 070-9665747

e-post lotta.carlson@vgregion.se

Mia Berglund, ledamot

Tel 070-2418155 (privat)

Tel 0500-41 96 74 (arbete)

e-post mia.berglund@his.se

Sarah Jensen, ledamot

Tel 070-7603140

sarjen1975@gmail.com

Sofia Sandersson, ledamot

Tel 072-1713010

e-post sofia.t.sandersson@gmail.com

Redaktör för Medlemsbladet:

Sofia Sandersson

Bilder

De bilder som används i Medlemsbladet är antingen fria att använda eller egna bilder.

Innehåll

Ämne	Sida
Kära medlemmar!	3
Barbro Arvidsson	4
Handledningens mångfald	5-10
Nätverksträff i Göteborg	11-18
Samverkan för nyexaminerade	19-20
Fortbildning inom handledning	21-22
Tänk om	22
HiO gratulerar	23
Resor i handledning	24-27
Magnetmodellen	27
Nyheter	28
Metaforer och sång	29
Kalendarium	30
Bilaga I För- och Årsmöte samt Studiedag	31

Nästa nummer av Medlemsbladet kommer i juni.

Skicka gärna in bidrag till redaktören.





Kära medlemmar!

I denna stund som ni håller detta medlemsblad i er hand eller har det att läsa digitalt så har vi helger med förhoppning om lite vila och återhämtning framför oss.

Sedan början av hösten och fram till nästa årsmöte så är det jag som axlar ansvaret som ordförande. Så även här har jag fått ta över "pennan" och ska försöka både summera och inspirera. I början av sommaren så var jag och vår tidigare ordförande Linda Sjöholm på Svensk sjuksköterskeförenings stämma, det finns återberättat i förra Medlemsbladet men det jag vill lyfta fram från den stämman är att vår motion som lämnats in och avslogs vid stämman fick bekräftelse vid Svensk sjuksköterskeförenings ordföranderåd i september. Det är viktigt då syftet med motionen var att "Policy för sjuksköterskors fortbildning" (SSF, 2024) skulle tydliggöra skillnad mellan handledning och reflektion samt lyfta fram den kompetens vi strävar efter, certifierade omvårdnadshandledare.

Det som också lyftes vid Ordföranderådet var att vi som sektioner och föreningar är en viktig kunskapsbank. Där framfördes även vikten av att vi i mindre sektioner, som HiO är, kan/bör få en plattform inom Svensk sjuksköterskeförening.

Under 2026 påbörjas en ny organisationsutredning som HiO kommer vara delaktig i.

Under hösten så har vi i styrelsen bland annat arbetat vidare med hur vi kan synliggöra Handledning i Omvårdnad och förbereder för en fortsättning under 2026. Delar av styrelsen har under en tid arbetat med att sammanställa ett material om handledningens mångfald för att klargöra begrepp.

Vi har ett ständigt engagemang och spanar både nationellt och i andra länder hur det ser ut med förutsättningar för handledning i omvårdnad för oss sjuksköterskor. Där är ni som medlemmar fortsatt viktiga för att vi ska nå ut med vår fina kompetens och kunna påverka så att arbetsgivare förstår att vi som handledare i omvårdnad är en viktig del för patientsäker vård och ett hållbart yrkesliv.

Nu ska vi alldeles, alldeles strax fira jul och nyår men innan dess vill jag påminna er om våra medlemsaktiviteter i vår med digitala tematräffar, förmöte inför årsmöte med fokus på *HiO's roll i morgondagens vård* i samverkan med Svensk sjuksköterskeförening och Vårdförbundet. Något att se fram emot när våren spricker fram är vår studiedag i Sjuksköterskornas hus i Stockholm, en viktig plats att samlas på för att byta erfarenheter och lära mer om handledning i omvårdnad.

Slutligen önskas ni alla en God Jul och Gott nytt år!

Pernilla Karlsson
HiO Tf. Ordförande



Barbro Arvidsson



Professor emerita Barbro Arvidsson, Halmstad, har efter en tids sjukdom avlidit i en ålder av 80 år. Hon efterlämnar maken Christer Arvidsson, dotter Helén och sonen Thomas med familjer, samt övriga släkt och vänner.

Efter avslutad flickskola i Varberg utbildade sig Barbro till sjuksköterska och vårdlärare i Göteborg. Hon arbetade som klinisk sjuksköterska vid Göteborgs Barnsjukhus och senare vid Sjukhuset i Halmstad.

Barbro insåg tidigt vikten av stöd och kunskap för sjuksköterskor och påbörjade forskarutbildning vid Malmö Högskola. Hon disputerade 2000 i pedagogik inom området yrkesmässig handledning för sjuksköterskor. Därefter hade hon olika uppdrag vid flera lärosäten i Sverige. Hon uppbar en professur vid Högskolan i Gjøvik, Norge under sex år. Barbro var verksam som professor i omvårdnad vid Högskolan i Halmstad fram till de senaste åren.

Barbros kanske viktigaste bidrag inom forskningen var hennes engagemang till kunskapsutveckling om yrkesmässig handledning, främst för sjuksköterskor.

Handledningen skapade en grund för sjuksköterskor för att ge en god och professionell vård till patienterna. Det resultatet framkom genom Barbros forskning, inte minst genom de vetenskapliga studier som Barbro genomförde i samverkan med sjuksköterskor bland annat inom Region Halland samt kommunerna i Halland. Barbro spelade en framträdande roll nationellt och hon var den ledande professorn inom yrkesmässig handledning i Sverige.

Som handledare för doktorander var Barbro engagerad och samtidigt främjande av självständighet. Hon var en forskare som alltid såg till att knyta forskningen nära patientens röst. Hon handledde totalt sex doktorander inom psykiatrisk och reumatologisk vård. Hon var mycket anlitad som sakkunnig och granskare i det vetenskapliga samhället, då Barbro var känd som en klok och omdömesgill forskare.

Barbros personlighet var varm och generös. Hon var genuin, grundad, ödmjuk och inlyssnande. Barbro är en vän vi aldrig glömmet. Vi saknar henne.

Ingela Skärsäter, vän och kollega

Här kommer några av medlemsbladen där Barbro är skribent;

- [2017 Handledare har stort ansvar](#) (gåvor till handledare i omvårdnad)
- [2022 Fem T](#) (bestämmer klimatet i gruppen)
- [2023 Handledning; Förr, nu och framtid](#) (sammanfattning och förslag på framtida forskning)



Handledningens mångfald

Hur definierar vi handledning i omvårdnad (HiO) och vad särskiljer detta från andra aktiviteter som stödjer reflektion?

Enligt sektion för Handledning i Omvårdnad, inom Svensk sjuksköterskeförening, är all reflektion som sker i vården värdefull, både för den enskilda vårdaren och för utvecklingen av vårdandet.

Det som särskiljer HiO från andra reflektionsformer är att handledningen leds av en certifierad handledare i omvårdnad. Detta garanterar att etik och teorier inom kunskapsområdet omvårdnad utgör ramverk och analysverktyg för handledningen. HiO är därmed en strukturerad och teoretiskt grundad process.

Styrelsen har under en längre tid arbetat med att tydliggöra dessa skillnader i syfte att stärka HiO som begrepp. En arbetsgrupp bestående av Hanna Holst, Elisabeth Kling, Sarah Jensen och Mia Berglund har haft särskilt ansvar för detta arbete. Resultatet är ett dokument som utgår från definitionen av HiO i våra riktlinjer för certifiering. Utifrån denna definition har vi identifierat närliggande begrepp inom handledningsområdet, definierat dem och diskuterat deras innebörd både i arbetsgruppen och i hela styrelsen.

Den 21 oktober 2025 genomfördes en digital nätverksträff där dokumentet diskuterades och justerades.



Vid mötet deltog ***Maria Franck Wihlborg, Ann-Kristin Öhlén, Annette Bramstång, Louise Freytag, Elisabeth Kling, Sarah Jensen och Mia Berglund.***

Det färdiga dokumentet kommer att publiceras på HiO:s hemsida och kan användas av alla som önskar. Arbetet har varit ett givande sätt att skapa delaktighet och tydliggöra HiO:s innehåll och gränser.

Slogan

I detta arbete har vi också försökt skapa en slogan för HiO som vi inte är klara med, men där vi gärna tar in era synpunkter:

Till omröstningen:

<https://vgregion.esmaker.net/s.aspx?id=6818afc95c67>

Handledning i omvårdnad (HiO)

HiO definieras enligt sektion för Handledning i Omvårdnad som:

En pedagogisk process, där självupplevda omvårdnadsrelaterade situationer klarläggs, bearbetas kognitivt och affektivt genom egen reflektion och kollegialt stöd samt kritisk reflektion.

Där etik och teorier i kunskapsområdet omvårdnad utgör ramverk och analysverktyg för handledningen.

Handledningen kräver regelbundenhet och ett systematiskt genomförande, målet är utvecklingen av sjuksköterskeprofessionen och den kliniska omvårdnaden. Med regelbundenhet avses att det är samma personer och handledare som träffas med regelbundenhet över tid. Handledning i Omvårdnad ska ledas av en certifierad Handledare i Omvårdnad.

Handledning i Omvårdnad kan också benämnas;

Yrkesmässig handledning i Omvårdnad, Processororienterad handledning i Omvårdnad, Reflekterande Handledning i Omvårdnad, Yrkesmässig handledning i vård och omsorg, Yrkesinriktad grupphandledning.

Certifierad handledare i omvårdnad

En certifierad handledare i omvårdnad är en sjuksköterska som, genom sin erfarenhet i professionen, är förankrad i både det teoretiska och praktiska kunskapsområdet omvårdnad, där det etiska patientperspektivet är centralt. Denna grund, tillsammans med specifik handledarutbildning och erfarenhet av att erhålla, ge och reflektera över handledning, särskiljer dessa handledare från andra och gör dem särskilt lämpliga att stödja utvecklingen av sjuksköterskeprofessionen och den kliniska omvårdnaden. En certifierad handledare i omvårdnad använder etik, teorier och didaktik, förenliga med

kunskapsområdet, som ramverk och analysverktyg i handledningen. Detta säkerställer att handledningen har samma värdegrund som de handledda senare förväntas tillämpa i varje unikt vårdmöte.



En certifierad handledare:

- har en humanistisk människosyn och tilltro till alla människors förmåga att växa och utvecklas
- har insikt om sjuksköterskeprofessionens historia, ansvar och mål i förhållande till samhällsutvecklingen
- kan analysera sitt eget sätt att agera i sjuksköterskeprofessionen i relation till omvårdnadens värdegrund
- agerar i sin handledarroll med ett medvetet etiskt patientperspektiv och med respekt för den handledde och dennes situation
- har förmåga att analysera, värdera och använda teorier och begrepp i omvårdnad
- har förmåga att använda metoder som stödjer reflektion

- har förmåga att möta, stödja och utmana gruppdeltagarna under handledningens olika faser med syfte att stimulera till personlig och professionell växt
- utvärdera grupprocesser och är lyhörd för deltagarnas behov under handledningen
- organisera, planera, genomföra och utvärdera handledning i omvårdnad riktad till yrkesgrupper inom vårdområdet, individuellt och i grupp med ett självkritiskt förhållningssätt granska den egna handledningen och handledarrollen samt ansvara för egen utveckling genom handledning på handledning

HiO´ s definition av andra aktiviteter som stödjer reflektion

Kollegial handledning – en reflekterande och strukturerad lärandeprocess

Kollegial handledning är en form av professionellt lärande där yrkesverksamma inom samma område möts i strukturerade samtal för att reflektera över sin praktik. Den bygger på principen om jämlikhet mellan deltagarna och syftar till att utveckla den praktiska yrkesteorin – det vill säga den tysta kunskap och erfarenhet som växer fram i det dagliga arbetet.

Handledningen sker ofta i grupp, där deltagarna turas om att lyfta aktuella dilemman eller erfarenheter från sin yrkesutövning. Samtalen leds av en samtalsledare, som inte nödvändigtvis är en utbildad handledare, men som ansvarar för att hålla strukturen och tiden.



En vanlig metod är att inleda med en "runda", där varje deltagare får dela vad som är aktuellt, följt av ett fördjupat samtal kring ett valt ämne. Till skillnad från HiO är kollegial handledning ofta mindre teoretiskt förankrad och mer fokuserad på görandet – det praktiska arbetet. Detta kan innebära att utmaningar och utvecklingsmöjligheter riskerar att utebli om inte samtalen leds med tydlig struktur och syfte.

Kollegial handledning används inom flera professioner, såsom lärare, sjuksköterskor, läkare och poliser, vilket har visat sig vara ett effektivt verktyg för att främja reflektion, lärande och professionell utveckling.

Inom omvårdnad används exempelvis dialogduken från Svensk sjuksköterskeförening (SSF) som ett verktyg för kollegial handledning. Den möjliggör strukturerade samtal kring omvårdnadens kärnfrågor och främjar samsyn och lärande i arbetsgruppen.

En särskild form av kollegial handledning är konceptet "kritisk vän", där en kollega ger stödjande men ärlig och konstruktiv återkoppling med syfte att främja utveckling och kvalitet i arbetet. Den kritiska vännen kombinerar tillit, reflektion och utmaning, vilket skapar en trygg miljö för lärande och förbättring.

Referenser

Lauvås, P., & Handal, G. (2015).
Handledning och praktisk yrkesteori.
Studentlitteratur.
Hardiman, M., & Dewing, J. (2014).
Critical Ally and Critical Friend: stepping
stones to facilitating practice
development. FoNS.

Reflektionsseminarium - i samband med VFU

Används framför allt vid våra lärosäten med stor variation i benämning. Reflektionsseminarier är en pedagogisk metod som används inom sjuksköterskeutbildningen för att stödja studenters lärande under verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Syftet är att skapa en trygg och strukturerad miljö där studenter kan bearbeta sina erfarenheter från vårdpraktiken, ofta utifrån en konkret patientsituation de har mött.

Samtalen sker i grupp och leds av en handledare/lärare, som inte nödvändigtvis är certifierad omvårdnadshandledare. Grupperna kan vara tillfälliga eller återkommande under en VFU-period. Reflektionen utgår från omvårdnadsämnets teorier och värdegrund, vilket ger en etisk och professionell ram för samtalet. Genom att dela erfarenheter och lyssna till andras perspektiv utvecklar studenter sin förmåga till kritisk reflektion, etisk medvetenhet och professionellt omdöme. Detta är centralt för att förstå vårdens komplexitet och för att kunna fatta välgrundade beslut i framtida yrkesutövning.

Reflektionen främjar också förståelse för vårdens värdegrund, där begrepp som människovärde, värdighet, självbestämmande och sårbarhet är centrala. Genom samtal om dessa aspekter får studenter möjlighet att fördjupa sin förståelse för patientens situation och den egna rollen som vårdare.



Referenser

Berglund, M. & Ekebergh, M. (red). (2025). Reflektion i lärande och vård – Utveckling av professionellt omdöme. Studentlitteratur.
Svensk sjuksköterskeförening. (2023). Värdegrund för omvårdnad. Hämtad från <https://swenurse.se/globalassets/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/vardegrund-for-omvardnad-2023.pdf>
Vårdhandboken. (2023). Bemötande i vård och omsorg – Värdegrund. Hämtad från <https://www.varhandboken.se/arbetssatt-och-ansvar/bemotande-i-var-d-och-omsorg/bemotande-i-var-d-och-omsorg-vardegrund/oversikt/>

Etisk reflektion i omvårdnad

Etisk reflektion är en medveten och systematisk process där vårdpersonal granskar och bearbetar moraliska aspekter av sitt arbete. Den innebär att ta ställning till olika värden, normer och intressen som kan stå i konflikt med varandra, särskilt i situationer där etiska dilemman uppstår. Ett etiskt dilemma definieras som en situation där två eller flera moraliska principer kolliderar, vilket gör att varje val innebär både fördelar och nackdelar. I omvårdnadens vardag kan sådana dilemman handla om att balansera patientens autonomi med principen om att göra gott. Genom etisk reflektion utvecklar vårdpersonal en

djupare förståelse för dessa komplexa frågor och stärker sin förmåga att fatta etiskt välgrundade beslut.

Etisk reflektion kan ske individuellt eller i grupp, exempelvis genom kollegial handledning, etiska rundor eller strukturerade samtal. Den bidrar till att vårdpersonal utvecklar sin moraliska kompass, vilket är avgörande för att hantera känslomässigt krävande situationer och undvika moralisk stress.



Reflektionen omfattar både medicinska och omvårdnadsrelaterade beslut och är en viktig del av professionell utveckling.

Den främjar självmedvetenhet, kritiskt tänkande och ansvarstagande, och stärker vårdpersonalens etiska kompetens i mötet med patienter, anhöriga och kollegor.

Referenser

International Council of Nurses (2021). The ICN code of ethics for nurses
 ICN:s etiska kod för sjuksköterskor
[ICN:s etiska kod för sjuksköterskor | Svensk sjuksköterskeförening](#)
 Svensk sjuksköterskeförening. (2023). Värdegrund för omvårdnad. Hämtad från
<https://swenurse.se/globalassets/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/vardegrund-for-omvardnad-2023.pdf>
 Tveiten, S. (2025). Yrkesmässig handledning -mer än ord.
 Studentlitteratur

Reflektion över dagen – ett stöd för professionell utveckling och arbetsmiljö

Reflektion över dagens arbetspass är en strukturerad metod för att bearbeta upplevelser, identifiera risker och främja kollegialt stöd. Syftet är att ge personalen möjlighet att sätta ord på sina erfarenheter, lyssna in kollegor och skapa en gemensam förståelse för arbetsdagen. Detta kan bidra till att minska etisk stress, stärka psykologisk trygghet och förbättra arbetsmiljön. Reflektionen kan ske i slutet av arbetspasset och behöver inte ta mer än några minuter.

Trots hög arbetsbelastning har det visat sig vara värdefullt att avsätta tid för detta, då det ger möjlighet att släppa arbetsdagen mentalt och förebygga utmattning.

Exempel på reflektionsfrågor:

- Vad har vi gjort bra idag?
- Vad kunde vi ha gjort bättre?
- Har vi sett några risker i vårt arbete idag?
- Hur har vi kommunicerat?
- Vad grundade jag/vi våra beslut på?

Handledning för chefer

Chefshandledning ger stöd i att utveckla ledarskap, förstå organisatoriska processer och reflektera över relationen mellan individ och system.

Målet är att stärka chefens självständighet och trygghet i rollen. En certifierad handledare i omvårdnad har utbildning för att hålla även i denna form av handledning.

Referenser

Gibbs, G. (1988). Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods. Oxford: Further Education Unit, Polytechnic.
 Vårdförbundet. (2023). Vi finns för dig – Vägledning vid etisk stress och oro.

Hämtad från

<https://www.vardforbundet.se>

Eide, H., & Eide, T. (2019)

Omvårdnadsorienterad kommunikation: personorientering, samarbete och etik. Studentlitteratur.

Nilsson, L. (2024). Reflektion varje dag ger bättre överblick. Vårdfokus. Hämtad från <https://www.vardfokus.se>

Närbesläktade begrepp

Debriefing

Debriefing är en strukturerad samtalsmetod som används för att bearbeta stressreaktioner efter traumatiska händelser. Den syftar till att stödja individen eller gruppen under de mest akuta skedena av en kris och bör ske inom 24–72 timmar efter händelsen. Om krisen leder till långvariga problem krävs andra insatser.

Debriefing används också vid simuleringsövningar där deltagarna får möjlighet att reflektera över vad som hände, och instruktören ger feedback och undervisning. Debriefing anses vara den mest effektiva delen av simulationen för att förstärka lärandet.

Coaching

Coaching fokuserar på att stärka individens eller gruppens resurser och prestationsförmåga. Genom målfokuserade samtal hjälper coachen till att synliggöra styrkor och utvecklingsmöjligheter.

Konsultation

Konsultation innebär att få hjälp med att lösa ett specifikt problem, ofta av en person med expertkunskap inom området. Det kräver ingen kontinuitet och avslutas när problemet är löst.

Mentorskap

Mentorskap bygger på att en erfaren yrkesperson delar med sig av kunskap och nätverk till en mindre erfaren kollega.

Referenser

Gjerde, S. (2012) *Coaching: vad, varför, hur*. Studentlitteratur.

Heukelom, J.N., Begaz, T., & Treat, R. (2010). Comparison of Postsimulation Debriefing Versus In- Simulation Debriefing in Medical Simulation. *Society for Simulation in Healthcare (5) 2*. DOI: 10.1097/SIH.0b013e3181be0d17

Lundin, K. & Sandström. (2015). Ledarskap inom vård och omsorg, Studentlitteratur

Vårdhandboken. (2023). Bemötande i vård och omsorg – Värdegrund.

<https://www.vardhandboken>

Elisabeth Kling, Hanna Holst, Mia Berglund & Sarah Jensen

HiO Styrelse

Mentorskap inom HiO

- **Nyutbildade medlemmar i HiO erbjuds mentorskap.**
- **Medlemsblad nr 2, 2019.**

Nätverksträff i Göteborg

Återhämtning som fenomen i handledning

Under nätverksdagarna höll Karin en föreläsning med uppföljande workshop utifrån hennes uppsats om fenomenet "Återhämtning i handledning" som skrevs inom ramen för Yrkesmässig handledning i vård- och omsorg på Göteborgs universitet.

De flesta är överens om att återhämtning är avgörande för att vårdpersonal ska kunna möta de utmaningar som yrket innebär och upprätthålla sin egen hälsa och välbefinnande. Återhämtning är något personligt och existentiellt viktigt, och återfå kroppslig och mental stabilitet efter en period av ansträngning. Stress och återhämtning är en cykel som behöver vara i balans, annars riskerar vi att drabbas av ohälsa.

Att arbeta inom vård- och omsorg är fantastiskt, men inte alltid så lätt. Vi använder oss själva som främsta arbetsredskap i varje möte, vilket många gånger är berikande och utvecklande. Men ibland, framför allt när människor vi möter har det svårt eller när arbetsbördan är hög, riskerar vi att gå vilse. Vi kämpar så mycket för att tillfredsställa andras behov att vi tappar bort våra egna. Många av oss



behöver hjälp för att hitta tillbaka till vårt jag och stärka vår copingförmåga så att vi förblir hållbara.

Organisationen Suntarbetsliv anger tre faktorer som främjar återhämtning på arbetsplatsen;



Samtliga dessa av dessa faktorer ryms inom ramen för processhandledning.

Handledning bedrivs i ett rum skilt ifrån de vanliga vårdmiljöerna. En handledare som kan skapa omsorg, tillit och gemenskap erbjuder en möjlighet för den handledde att vara den hen behöver vara vilket bidrar till inre läkande processer. Det relationsbygge som pågår under processhandledning ökar känslor av respekt, tillit, omsorg och trygghet i arbetsgruppen vilket stärker deltagarnas arbetsglädje, förmåga att vara sårbar och upplevelse av stöd när yrkets utmaningar behöver hanteras. Handledning kopplas ofta ihop med professionsutveckling, att den handledde genom reflektion och erfarenhetsutbyte ska få ökad självkännetdom och nya kunskaper. Många arbetsgivare bekostar handledningen främst av dessa skäl. Men när diskussioner förs kring yrkesmässig handledning, dess syften och huruvida den ska prioriteras eller inte i en

Vikten av återhämtning på arbetsplatsen återkommer i diskussioner kring arbetsmiljö och arbetsrelaterad ohälsa. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:2) står det att varje arbetsgivare ska se till att arbetsbelastningen är rimlig och ge möjlighet till återhämtning. Hur detta skall se ut rent praktiskt är upp till arbetsgivaren och arbetstagaren.

Variation: Växla arbetsuppgifter, tempo och plats.

Gemenskap: Visa varandra uppskattning, omsorg, få stöd och känna sig trygg

Hanterbarhet: Kunna påverka sin arbetssituation, få utrymme för reflektion och kunna hinna med sina arbetsuppgifter.

alltmer ekonomiskt och tidspressad verksamhet är det viktigt att väga in den återhämtningspotential som finns. Studier visar att god handledning ger nya perspektiv på svårigheter och problem, vilket reducerar den känslomässiga bördan och ger ny energi. Trots de positiva effekterna av handledning finns hinder för deltagande som är påfallande lika de faktorer som orsakar arbetsrelaterad ohälsa. Hög arbetsbelastning, ohanterlig arbetssituation och bristande tillit och omsorg är hinder både för handledning och för återhämtning. Genom att skapa utrymme för handledning kan arbetsgivare visa att de värdesätter sina medarbetare och deras hälsa, inte bara som yrkesutövare utan som människor som skall hålla i ett helt yrkesliv.

Workshop:

Under den efterföljande workshoppen diskuterades frågor som: **Har du upplevt** att handledning kan vara återhämtande?

- På vilket sätt?
- Vilka förutsättningar behöver finnas för att återhämtning skall uppstå?
- Vilka hinder finns, och har du hittat något sätt att överbrygga dem?
- Andra reflektioner?

Deltagarna fick sedan berätta för varandra och skapa något tillsammans som iscensatte

berättelserna. Begreppen reflekterades över och förtydligades, vilket fördjupade diskussionen. Deltagarna uttryckte efteråt att de efter förmiddagen har fått nya perspektiv. Några såg sig själva som en del av ett större sammanhang och planerade att förbättra sina relationer. Vissa reflekterade över att fokusera mer på de positiva dagarna på jobbet och bli bättre på att hantera och sortera både i arbete och privatliv.

Citat:

”Bra med påminnelse om arbetsmiljölagen och vikten av återhämtning.”

”I handledningsrummet får vi ta plats och dela våra erfarenheter, vilket skapar en trygg miljö där vi inte är ensamma. Vi måste stödja varandra, bli bättre på att sätta gränser och hålla fokus i gruppdiskussioner”.

”Det handlar om att hitta balans och att reflektera över vad som känns bra.”



Karin Herber,

Leg. ssk, med.mag
Specialistsjuksköterska i
onkologisk vård
Handledare i omvårdnad
Omvårdnadsledare och
samordnare ASIH,
Södertälje sjukhus

Vad deltagare tog med från föreläsningen om fenomenet Återhämtning

Deltagarna säger sig ha fått nya perspektiv och skall försöka vara mindre negativt, tänka positivt. Några ser sig själv som en del av ett större sammanhang och planerar att förbättra sina relationer. Fokusera på de positiva dagarna och bli bättre på att hantera och sortera både i arbete och privatliv.

Bra med påminnelse om arbetsmiljölagen och vikten av återhämtning.

I handledningsrummet får vi ta plats och dela våra erfarenheter, vilket

skapar en trygg miljö där vi inte är ensamma. Vi måste stödja varandra, bli bättre på att sätta gränser och hålla fokus i gruppdiskussioner. Det handlar om att hitta balans och att reflektera över vad som känns bra.

Lotta Carlson

Styrelsemedlem i HiO
Utbildningsledare,
omvårdnadshandledare
FoUII Sahlgrenska
Universitetssjukhuset



Knappar i handledning i omvårdnad – att både se och känna

Vid nätverksträffen i Göteborg för handledare i omvårdnad delade jag med mig av mina erfarenheter att använda knapparna i handledningen. Jag hade handlett under flera år innan jag testade att ha med knapparna. Flera kollegor hade berättat om hur de använde knapparna men jag "var inte där". Det var viktigt för mig att verkligen vara motiverad när jag skulle testa dem. Jag började i en grupp som jag hade handlett

under en längre tid och där vi kände varandra väl. Jag hade flera gånger använt olika typer av kort i denna grupp. Deltagarna upplevde det positivt och roligt med knapparna. De hade inga problem att genom knapparna berätta om de känslor de hade i sitt arbete och de situationer som de hade varit i.

När jag använder knapparna i handledningen har jag alltid gjort i det fysiska rummet/på plats. I de grupper som jag handleder digitalt har vi haft knapparna första gången i det fysiska rummet och sedan kunna ha dem på skärmen digitalt. Precis som med korten är det ingen prestation/ett måste att ta en knapp. Med humors hjälp har jag i grupper som jag har handlett länge kunnat uppmuntra deltagarna att "utmana sig" och ta en knapp. Oftast har jag haft knapparna i första rundan med frågan: Välj en knapp som visar på "Känslan när du tänker på ditt arbete nu. Någon situation/något möte?" För många deltagarna väcker knapparna fler sinnen och visar på fler dimensioner än vad korten gör. Många deltagarna har beskrivit hur de tycker om att hålla i knappen. Det handlar om dess form, storlek, färg och vad den är gjord av som tyg, trä eller plast. Här kommer ett axplock av knappar som

deltagarna har tagit i handledningen och vad knappar symboliserade för dem.

Röd och stor: - Jag känner att jag är passionerad, arbetsglädje. - Jag betyder mycket för patienterna som jag möter. De blir lugna med mig. - Den stora röda knappen är en varningsskylt: det är alldeles för mycket på arbetet. - Den röda visar på att jag borde utöka sitt känsloregister och bli upprörd ibland.

Svart fyrkantig: Kollegorna på jobbet är alldeles för fyrkantiga: "så här har vi alltid gjort".

Guld: - Jag har haft ett så fint samtal med anhöriga. - Jag känner vemod då en kollega ska sluta. - Jag ser att jag har utvecklats mycket jämfört med nyare kollegor. - Jag känner att jag har läget under kontroll.

Brun med skav och sprickor: - Jag är jätteirriterad på cheferna. - Mycket är ovisst, jag känner mig så splittrad med sprickor precis som knappen.

Genomskinlig med sprickor i: - Just nu är det som skör is för mig, alldeles för mycket, orkar inte, bryter snart ihop. - Känner mig otillräcklig, ledsen, trött och frustrerad.

Knapp med skinn: -Jag har lärt mig mycket och har fått skinn på näsan.

Mjukt brunvitt tyg: - Jag gillar det mjuka tyget, mysigt som ett hembesök jag har haft.

Knapp som är ruffig, taggig på ena sidan och jämn på andra sidan:

- Jag är irriterad men det finns också en fin sida på jobbet.

Genomskinlig: - Se mig! - Jag tar åt mig så mycket och övertolkar. - Jag är självkritisk och sårbar.

Grön: - Visar på harmoni och välmående. Jag strävar dit och känner så ibland. - Jag känner arbetsglädje, patienterna sa att de har saknat mig när jag nu är tillbaka efter sjukdom.



Knapparna har i rundan hjälpt till att få syn på känslor och även lett fram till teman och fokus vid handledningstillfället. Det har handlat om ovisshet, vad är mitt ansvar i situationen eller vad är utmaningen för mig just nu. Deltagarna har i samtalet fått stöd i att inte vara för hård mot sig själv, att få reflektera och se att man har gjort det man kunde göra. Knapparna har öppnat upp för att förstå vad känslorna står för. Deltagarna har också blivit stärkta och fått en ny insikt där knappen de tog blev en dörröppnare som hjälpte dem att komma åt känslan i utmanande men även

lugna situationer i arbetet.

Vad har då deltagarna sagt i utvärderingarna om att använda knapparna i handledningen? Många har tyckt om knapparna och upplevt det roligt att använda dem. Några har tyckt att det var svårt första gången men att de efter hand förstod dem. Andra har upplevt knapparna svåra och abstrakta medan flera kände det gott att hålla i knappen, ex att den var mjuk att hålla i. Som handledare har jag sett hur knapparna har framkallat många olika känslor i rummet. Det har varit leenden, skratt, ilska och gråt när deltagarna har valt knapp och inte minst när de ska berätta om känslorna som knappen visar på.

Vid nätverksträffen fick handledarna i en workshop testa att använda knapparna. Några handledare hade erfarenhet sedan tidigare medan knapparna var helt nya för andra. Varje grupp fick en burk med knapparna att använda utifrån följande frågeställningar:

Välj en knapp/knappar som beskriver din känsla/dina känslor i din handledarroll där du är just nu

Välj en knapp/knappar som beskriver din känsla/dina känslor i en handledningssituation som berörde dig extra mycket positivt/negativt

Välj en knapp/knappar som beskriver den handledare du är

en knapp/knappar som beskriver den handledare som du vill vara

Det var full aktivitet i grupperna där man delade erfarenheter och upplevelsen att testa och använda knapparna. Vi samlades slutligen i helgrupp för att följa upp workshoppen med dessa frågor: Hur var det att använda knapparna? Möjligheter? Svårigheter? Vilka känslor kom fram genom knapparna?

Handledarna kände att knapparna öppnade upp mycket. Det var skönt att hålla i knappen. Den blev i fokus, inte jag själv, vilket kändes bra sa en handledare. De som inte hade använt knapparna tidigare kände att det tog en stund att komma in i det men "övning ger färdighet". Samtal fördes om det är viktigt att få många knapparna att välja på. Några handledare hade velat ha fler knapparna medan andra menade att det gick bra att förhålla sig till de knapparna man fick. Frågan ställdes om knapputbudet kan styra känslan och/eller situation som man tar upp. Flera handledare kände att knapparna gav en ny dimension i berättelsen. I workshoppen hade samma knapp, ex en genomskinlig eller en stor röd, fått flera betydelser som

handledarna inte varit medvetna om innan.

I en slutrunda ställdes frågan vad handledarna tog med sig från workshopen med knappar. Är knapparna något de vill använda i sin handledning i omvårdnad?

Flera handledare kände att knapparna var något nytt och spännande för dem och något de ville testa i sina grupper. En handledare kände sig mer positiv till knapparna efter dagens workshop. Man behöver dock en inkörsperiod och fundera hur man introducerar dem och i vilket sammanhang man använder knapparna. En handledare upplevde att knapparna blivit mer begripliga efter dagens tema. En annan handledare förstod inte knapparna först, gillade dem nu och skulle gå hem och leta knappar. Flera handledare sa att knapparna är bra men att de inte passar i alla handledningsgrupper. En handledare som hade använt knapparna i handledningen funderade på om hon hade "tråkiga" knapparna. Workshopen hade visat henne att genomskinliga knapparna som hon tidigare hade sållat bort var knapparna som hon verkligen gillade. Temat och samtalen i workshopen hade gett många handledare nya perspektiv kring knapparna i handledningen. Man uppskattade också samtalen och mötet i den lilla gruppen i

workshopen. Många skulle nu gå hem och leta fram knapparna som man hade i sina gömmor. Flera deltagare hade knapparna från äldre släktingar, knapparna som nu skulle komma till användning igen men i ett annat sammanhang än när de senast användes. Knapparna fick på detta sätt även knyta ihop då-och nutid på ett fint sätt.



Maria Franck Wihlberg
Certifierad handledare i omvårdnad
maria@confirmare.se
www.confirmare.se

Nätverksträffen

upplevdes som mycket värdefull och inspirerande. Deltagarna beskrev känslan av att vara påfyllda, nöjda och tacksamma efter en dag fylld av goda samtal och meningsfulla möten.

Innehållet gav både nya perspektiv och konkreta verktyg att ta med sig vidare. Fenomenet *Återhämtning* lyftes fram som spännande och viktigt, och flera uttryckte att de nu fått en tydligare förståelse för metoden "*knapparna*" samt en ny förklaring på handledning i omvårdnad. Workshopen upplevdes som givande och användbara.

Sammanfattningsvis präglades träffen av gemenskap, lärande och återfyllnad – en dag som gav energi, inspiration och nya tankar att bygga vidare på.

Lotta Carlson

HiO Styrelse
Utbildningsledare
Omvårdnadshandledare
FoUI utbildningsenhet,
Sahlgrenska
Universitetssjukhuset





Deltagarna på nätverksträffen i Göteborg fick checka in och ut med hjälp av "smileys". Dessa kan även komma till användning i situationer och fokus på känslor.

Vill du veta mer om dessa emojisbilder, kontakta **Lotta Carlson** som är extra snäll så här i juletid



Samverkan för nyexaminerade

I november var jag åter med på en nationell nätverksträff för oss i regioner som arbetar med introduktionsprogram, främst för nyexaminerade sjuksköterskor. Det här nätverket startade i Göteborg 2023, ett initiativ från Västra Götalandsregionen. Den andra nätverksträffen gick av stapeln i Jönköping 2024. Huvudfokus för dagarna, förutom att nätverka, var olika generationer, handledning och ledarskap, en kort beskrivning av dessa teman:

"Från boomers till zoomers – generationer på arbetsplatsen"

"Vad händer när många generationer arbetar sida vid sida på samma arbetsplatser? Från Baby Boomers till Generation Z med olika värderingar, erfarenheter, sätt att kommunicera och syn på arbete. Dessa skillnader kan vara en källa till både friktion och förnyelse. Tillsammans lär vi känna Generation Z och vad som kännetecknar denna globala och digitala generation och vi får tillsammans reflektera över hur vi kan möta dem på arbetsplatsen och i början av arbetslivet".

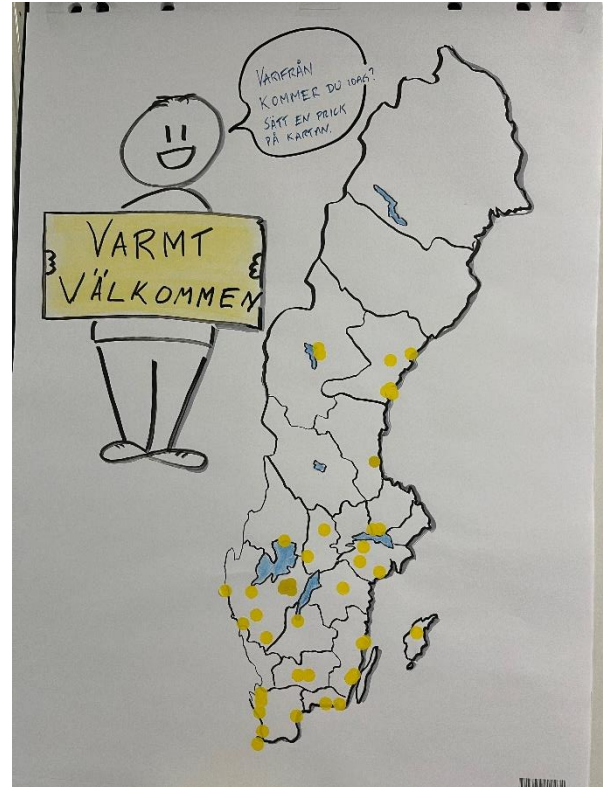
Stina Andersson

Kommunikationsstrateg, Regionkansliet, Region Örebro län

"Nyexaminerade sjuksköterskors upplevelse av kollegial handledning i ett professionsutvecklingsprogram"

"Erfarna sjuksköterskor fick ansöka om att bli gruppledare för strukturerade dialoggrupper med nya sjuksköterskor, 7-10 st/grupp. Dessa sjuksköterskor, en del med specialistutbildning, fick gå en tre dagars utbildning framtagen av försvarshögskolan, genomförd av ett upphandlat företag. Metoden de lär ut kallas: "Reflektion genom kollegialt lärande (train-the-trainer)".

Dialoggrupperna sågs sex tillfällen á två timmar, tre gånger/termin. Det var två facilitatorer/sjuksköterskor/grupp. Sjuksköterskan har med sig ett problem eller en händelse.



Utmaningar för gruppledarna var t ex att lära känna varandra och få alla delaktiga. För att få i gång grupperna kunde gruppledarna till start ge egna exempel utifrån fyra fokusområden; Handlingskraft, Rollklarhet, Social integrering och Återhämtning.

Dialoggruppen bidrog med:

- Struktur för att processa erfarenheter
- Emotionellt stöd
- Trygg gemenskap
- Djupgående reflektioner
- Stärka den professionella rollen
- Finna den professionella meningen

Dialogledarna fick handledning på handledning av handledare från det utbildande företaget. De sågs tre gånger under det första året, därefter en utglesning till minst en gång/termin". Presentationen utgick bl a från den här artikeln:

[Reflection Supports Newly Graduated Nurses' Professional Development When Transitioning Into Practice](#) (Lindblom, et al., 2025)

Magdalena Lindblom

Doktorand och Universitetsadjunkt,
Spec. sjuksköterska, Mälardalens
Universitet



"Vem leder vem? Erfarenhetsbaserat lärande utifrån Region Västmanlands professionsutvecklingsprogram"

"Hur den betydande förmågan att leda mig själv och andra, samt förstå min roll som följare, kan utvecklas. Svåra situationer, hur kan jag ta hand om egna reaktioner, välja att agera samt hantera andra människors reaktioner".

Maria Skaghammar

Leg. Psykoterapeut/Handledare KBT,
Region Västmanland



Kompletterande uppgifter i efterhand från Marie-Louise Södersved Källestedt, Enhetschef Mälardalens universitet.

Självledarskap

- Du är en ledare, även om du enbart leder dig själv genom ditt liv!
- Ta reda på vad du vill göra, var du vill gå och vem du vill vara. Och ta reda på hur du ska ta dig dit!



Fortbildning inom handledning

De senaste åren har diskussionen intensifierats om svårigheten att locka enheter/medarbetare att fortbilda sig inom handledning och att alltför få verkar ha möjlighet till handledning och reflektion inom sin anställning.

I den [policy](#) som svensk sjuksköterskeförening publicerades 2024 om fortbildning står att läsa;

”Sjuksköterskor ska ges möjlighet till kontinuerlig strukturerad reflektion utifrån ett professionsperspektiv”.

Vårdförbundet framhåller att handledning och reflektion är centrala komponenter i ett hållbart och utvecklande yrkesliv. Redan under yrkesintroduktionen, genom kliniskt basår, skapas utrymme för lärande och reflektion genom strukturerade insatser som processhandledning, etisk reflektion, teamarbete och interprofessionellt lärande. Detta ger nyexaminerade en trygg start och stärker deras yrkesidentitet ([Idéprogram, 2018](#)).

Det finns verksamheter som ser sig om efter kortare varianter, för att klara sin bemanning. I andra verksamheter kan det finnas en okunskap om vad man kan använda den mer omfattande kompetensen till.

Sjukhusen i Väster är en förvaltning som har skickat en medarbetare på en kortare i kurs. Så här säger Sara om sin upplevelse under pågående kurs;

Jag startade utbildningen [”Yrkesmässig handledning”](#), i Umeå på 7,5 Hp i september och vi avslutar i januari. Utbildningen är på distans med en inledande träff på två dagar i Umeå. Till denna utbildning är alla vårdutbildningar välkomna, det ställs inte krav på att man läst omvårdnad, till exempel så är det en biomedicinsk analytiker med på kursen.

Jag är positivt överraskad över innehållet i denna utbildning. De två första dagarna handlade helt och hållet om handledning i grupp och individuellt. Vi kombinerade föreläsningar med praktiskt övande. Nu är resten på distans och vi har bl a som uppgift att öva på grupphandledning (spelas in) under ett

fåtal tillfällen och utvärdera. Efter två inledande dagar kände jag mig redo att starta upp en egen grupp inom kliniskt basår, för nyutexaminerade sjuksköterskor. Jag får nu stöd från en annan handledare som har erfarenhet och fortbildning inom handledning på 30 Hp.

Med andra ord, denna utbildning är ett mycket bra sätt att snabbt få nya handledare på plats, men man får ju inte vara en del av den viktiga processen. Nästa steg är att gå den på 30 Hp, men till dess behöver jag möjlighet till handledning på handledning.

Sara Afzelius

Sjuksköterska spec. anestesi/intensivvård, Kungälvss sjukhus



Behov av handledning är inte begränsad till introduktionsfasen utan en del av det livslånga lärandet. Inom HiO förordar vi den som nu finns på 30 Hp vid Göteborgs Universitet,

"Yrkesmässig handledning i vård och omsorg – handledarutbildning".

Två sjuksköterskor vid NU-sjukvården (en förvaltning inom Västra Götalandsregionen) berättade 2022 om vad fortbildningen på 30 Hp hade gett dem, på ett personligt plan och hur kompetensen kan användas i verksamheten.

Båda vittnade om en personlig utveckling med en ökad självkännetidom och en ny tydlighet i professionen med en växande yrkesstolthet.



Skutta

Vidare gav utbildningen en fördjupad förmåga att lyssna, att identifiera problem, att kommunicera samt ett förbättrat teamarbete.



Sheila

Utbildningen sades även vara en väldigt bra

ledarskapsutbildning. Förutom utvecklingen som handledare, ansåg de sig ha blivit bättre både som medarbetare och sjuksköterska samt en tillgång till sin verksamhet.

Ann-Charlotte Skutta
Sjuksköterska,
Psykiatrimottagning
Henån

&

Sheila Johansson
Vårdenhetschef,
Medicinsk
akutvårdsavdelning

Tänk om...

det fanns en **Karriärutvecklingsmodell inom omvårdnads-handledning**, varje steg med sin erfarenhet/kompetens. Vi börjar på marken med att bli handledda och introducerade.

Sedan tar vi ett kliv på trappan och går förhoppningsvis det första steget, en fortbildning inom handlederiet på 7,5Hp. En del kanske redan hade börjat att handleda studerande och introducerat nya kollegor, nya i yrket som erfarna.



Omvårdnadshandledare ska självklart alltid få möjlighet till handledning på handledning och de som är omvårdnads-handledare för handledare har erfarenhet och är certifierade omvårdnadshandledare. Ligger detta på näst högsta steget i modellen tro? Vad ligger överst; att utbilda omvårdnads-handledare och/eller att forska inom handledning?

En önskelista till tomten; på den står det att det finns flera 7,5 Hp kurser att bygga på efter den första.

Sofia Sandersson
HiO Styrelse



HiO gratulerar!

Vi säger grattis till våra
nya certifierade
omvårdnadshandledare;

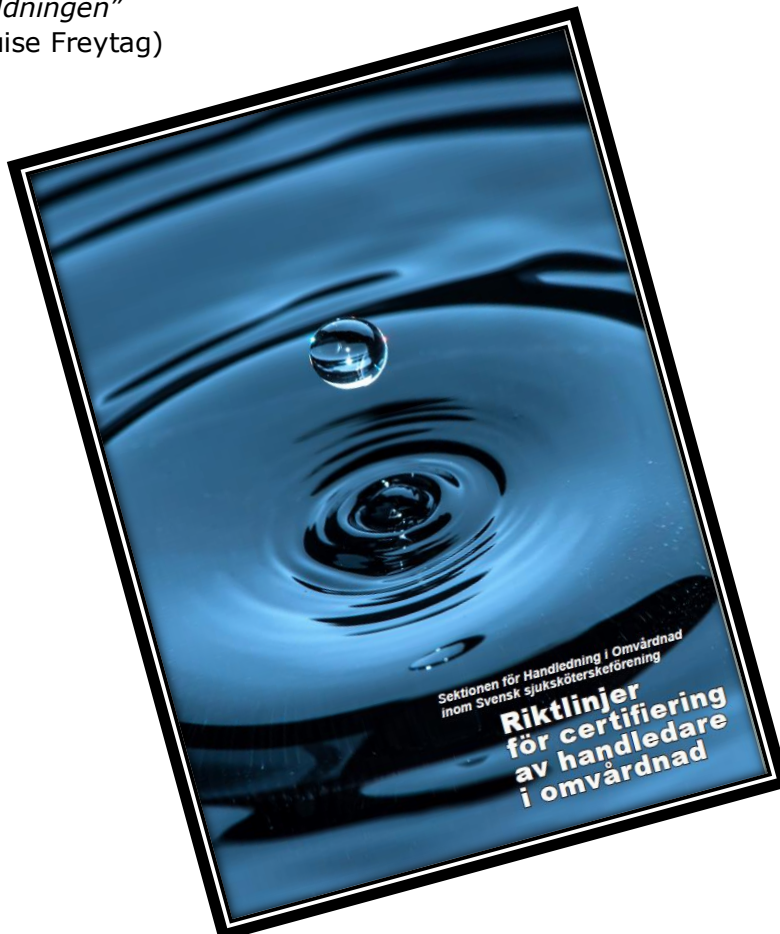
**Annette Bramstång,
Benitha Löwencrona-
Smith, Karin Herber,
Louise Freytag &
Martin Svensson**



*” Certifieringen för mig
är ett kvitto på den
formella kompetensen
som jag skapade mig
genom utbildningen,
samtidigt som
certifieringen belyser
den reella kompetensen
som jag började bygga
upp redan under
utbildningen”
(Louise Freytag)*

*” För mig var det
självkänt att skicka in
ansökan, som ett kvitto
på vad jag fått för nya
kunskaper”
(Annette Bramstång)*

*” En certifiering indikerar
att en handledare har
den grundläggande
kompetens som krävs
för att kunna erbjuda en
god handledning. Det är
viktigt att en sådan
certifiering finns, då
handledare inte är en
skyddad yrkestitel”
(Karin Herber)*



Riktlinjer för certifiering

Ansökan om certifiering

**Läs mer på nästa sida om
dessa tre certifierade
omvårdnadshandledares
resor i handledning:**

Annette



Min resa började redan 2019, men då kunde jag inte fullfölja den, utan blev kvar hemma, som vår examinator sa; "man kan inte vara i två processer samtidigt", vilket jag förstod senare.

Jag återupptog min resa hösten 2023 och nu var jag i full kraft att ta mig an fortbildning inom handledning 30 Hp, en utbildning som innebär en hel del jobb.

Vad kan jag ta upp?

I början så förstod jag inte riktigt vad en "situation" är, men övning ger färdighet.

Under resan så har det varit regelbunden handledning och efter den så kunde jag bli väldigt trött, speciellt om jag hade varit "fokusperson", men jag fick mycket kärlek från de andra i min handledningsgrupp.

Resa utan....

Efter en termins studier så fick jag två grupper att handleda i "Yrkesspåret" på GU och det var riktigt utmanande i början, kändes som att resa utan resväska.

Jag har fått ett gott stöd från kursansvarig och examinator, som har gett mig verktyg att ta med i min väska.

Uppkörning

Jag tänker också att det är lite som att få körkort, nu får jag köra själv, inte för att jag kan allt, men jag har fått det här mandatet att kunna leda olika grupper.

Att handleda i "Kliniskt basår" var också en utmaning, jag testade alla verktyg i min väska och till slut så blev det en lösning på problemet.



Nu handleder jag i "Yrkesspåret" och har gruppsamtal i kompletteringsprogrammet. I dag när jag ska ha en grupp så är jag mer förberedd, känner mig trygg i mig själv, har hittat min stil och har en väska full med verktyg att ta fram om dialogen uteblir.

Annette Bramstång

Universitetsadjunkt,
Vård vid långvariga
tillstånd, Göteborgs
universitetet



Karin



Jag har arbetat som sjuksköterska i 25 år, men det var först när jag började arbeta inom den palliativa hemsjukvården för 12 år sedan, som jag fick tillgång till handledning.

13 år utan handledning

Genom åren har handledningen varit avgörande för min förmåga att hantera och härbärgera yrkesmässiga utmaningar. Handledning erbjuder en möjlighet att identifiera och utmana värderingar, öka självkännedomen, tala om det som är svårt i yrkesutövningen, utveckla det etiska tänkandet och den professionella rollen i en trygg och omsorgsfull kontext.

Inspirerad

Jag mötte flera fantastiska handledare som gjorde mig nyfiken på att själv handleda. Möjligheten kom ganska snart via ett utbildningsprogram jag var ansvarig för, men som pausades

under pandemin. I stället blev jag ombedd att ingå i en grupp på Södertälje sjukhus som arbetade med personalstöd, ett uppdrag som sedan utvecklades till flera handledningsuppdrag. Jag handledde sedan personalgrupper på sjukhuset i flera år utan att ha utbildning för det, vilket jag själv upplevde som problematiskt.

Handledning är en komplicerad process som kräver kompetens hos handledaren, om den ska vara meningsfull och hjälpsam. Jag påtalade detta för min arbetsgivare som hörsammade det och bekostade handledarutbildningen i Göteborg.

Jag är en reflekterande person med stor respekt för människans rätt att äga sin egen berättelse. Min etiska övertygelse är att en god handledning endast är möjlig om rummet är tillräckligt tryggt, så att den handledde kan vara här och nu, i sin upplevelse av sig själv och sin yrkesutövning, utan rädsla för fördömande och krav.

Handledningsrummet

Utmaningen för handledaren är att skapa förutsättningar för ett sådant rum, vilket kräver kunskap och erfarenhet. När jag jämför den handledare jag var före och efter handledarutbildningen känner jag mig tryggare idag och mer grundad i

vad jag står för och vill med mitt handledarskap.

Utbildningen har synliggjort mina kunskapsluckor och vad jag behöver för att kunna leva upp till de krav som ställs på mig i handledningsrummet.

Jag har också fått bekräftelse på mina inneboende styrkor och den kunskap jag redan hade, vilket har stärkt mig mycket i min roll.

Karin Herber

Specialistsjuksköterska i onkologisk vård,
Södertälje sjukhus
Ledamot i svensk sjuksköterskeförenings
etikråd



Louise



Jag studerade "Yrkesmässig handledning i vård och omsorg" 30 Hp vid Göteborgs universitet (GU), 2023–2025. Helena Wigert var kursansvarig och Margaretha Jenholt Nolbris examinator. Tillsammans med flera, tog jag examen våren 2025 ([Medlemsbladet juni 2025](#)).

Steg i min karriär

Efter avslutad handledarutbildning gjorde jag en ansökan för att bli certifierad handledare i omvårdnad, ett väldigt viktigt steg för mig i min yrkeskarriär! Nu ser jag fram emot att fortsätta att utveckla min roll. Jag har fördelen att handleda på "Kliniskt basår", Sahlgrenska Universitetssjukhuset (Västra Götalandsregionen), samt på Sjuksköterskeprogrammet, "Yrkesspåret", vid Göteborgs Universitet

(GU). Det är väldigt spännande att få ta del av unga personers utveckling, från student till yrkesperson! Handledningen är ett verktyg och en viktig bro mellan verksamhetsförlagd utbildning och universitetet. Den yrkesverksamma personen som är ny i sin yrkesroll främjas också av handledning, ett kraftigt verktyg i transformationen från student till yrkesperson.

Jag har själv väldigt starka band till handledning och anser att yrkesmässig grupphandledning är en investering för personlig- och yrkesmässig växt, vilket främjar hållbarheten som yrkesverksam sjuksköterska. Jag vill vara del av att utveckla och stärka sjuksköterskans professionella yrkesroll, jag vill bygga broar och inte murar!

När jag var färdigutbildad specialistsjuksköterska inom intensivvård, var jag med i en handledningsgrupp och fick ett väldigt fint stöd från handledaren samt gruppdeltagarna i att utveckla min yrkesroll, från sjuksköterska till specialistsjuksköterska. Det var många år sedan, men blir påmind av betydelsen i grupphandledning när jag bläddrar i mina intyg

som bekräftar deltagande i handledning från Oslo, Norge.

Jag började arbeta som nyexaminerad intensivvårdssjuksköterska vid Oslo Universitetssjukhus (OUS) i Ullevål.

Viktig prioritering

OUS som arbetsgivare prioriterade yrkesmässig grupphandledning i olika faser av yrkeskarriären och det var under de åren som intresset för handledning växte sig starkare. Det är en livsresa i yrkeskarriären, att idag vara certifierad handledare och kunna blicka tillbaka och se betydelsen av handledningen i min egen professionella utveckling. OUS och mina tidigare kollegor har samarbete med Sidsel Tveiten, professor emerita vid OsloMet (Oslo Metropolitan University), så det var spännande att boken "Yrkesmässig Handledning" var översatt, samt ingick i kurslitteraturen vid GU!

Vidare brinner jag för handledning som pedagogisk modell, för mig är handledning hållbarhet och en självklar del i det livslånga lärandet.

Magnetism

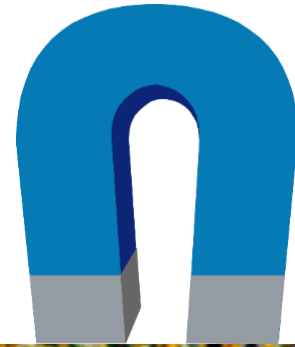
Punkt 14 i magnetmodellen beskriver handledning såsom jag vill fortsätta

att arbeta vidare, utgå från att varje människa har inneboende möjligheter att utifrån egna upplevelser bearbeta tankar, känslor och handlingar för att komma till ökad självinsikt. Jag jobbar vidare med min roll och jag är tacksam för att ta del av handledning på handledning och få möjligheten att reflektera tillsammans med erfarna handledare. För mig är handledningen och handledning på handledning, viktiga komponenter för att fortsätta utveckla yrkesrollen och det livslånga lärandet.

Louise Freytag

Specialsjuksköterska,
Ledningsstöd ortopedi,
Möln dal

sjuvsköterskornas kompetens tas tillvara, att personaltätheten är relevant för uppdraget och att teamarbetet fungerar (Svensk sjuvsköterskeförening, 2018).



Magnetmodellen

Magnetmodellen är en organisationsmodell för hälso- och sjukvården där omvårdnads-kompetens finns på alla nivåer och som karakteriseras av att sjuvsköterskors kompetens tas tillvara.

Vidare påtalas att magnetsjukhus karakteriseras av att personaltätheten är relevant för uppdraget och att teamarbetet fungerar.

Magnetsjukhusen karakteriseras bland annat av att

Ledarskap för omvårdnad och Magnetmodellen

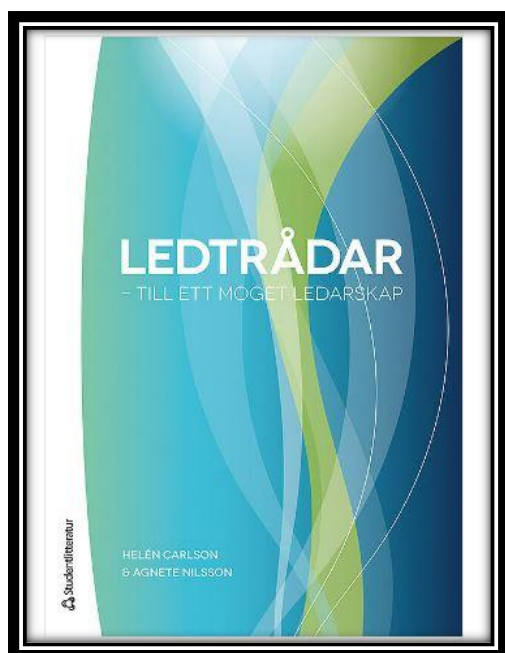


Nyheter

Bokcirkel

Har du intresse av att delta i en bokcirkel kring nedan bok, en bok med praktiska verktyg för att leda utan att vara chef?

Hör av er till Lotta Carlson:
lotta.carlson@vgregion.se



Boktips



Nya upplaga av Katrin Byréus "Lagom Ovanligt".

Jag tycker att boken i sin enkelhet är förvånansvärt heltäckande och omfattar både konkreta metoder och förhållningssätt i rollen som handledare. Boken är lättillgänglig för handledare som arbetar med handledning i omvårdnad, har behov av egen påfyllnad, energi och inspiration för att kunna fortsätta utveckla sig som handledare och vidga sitt arbetssätt. Nytt i denna nya upplaga är att det finns flera användbara övningar och tips för digital handledning.

Lotta Carlson

HiO Styrelse
Utbildningsledare,
omvårdnadshandledare Utbildningsenhet
FoUI Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Metaforer och sång i juletid



1. "Omvårdnadshandledning är som att baka pepparkakor."

Det behövs värme, tid och omtanke för att något ska bli riktigt gott. Precis som degen måste vila för att bli lätt att arbeta med, behöver även vi tid för reflektion och återhämtning. Handledningen är som ugnen — den ger den värme och trygghet som behövs för att utvecklas och mogna.

2. "Pepparkakan – ett rum av trygghet och doft av omtanke."

Handledning skapar en miljö där människor kan känna sig trygga, precis som doften av pepparkakor väcker värme och minnen. Den ger plats för både sötma (glädje, gemenskap) och krydda (utmaningar, lärande).

3. "I handledningen formas vi som pepparkakor."

Alla får samma grund (degen – våra erfarenheter och värderingar), men varje människa formas unikt – ibland med hjärta, ibland med stjärna. Handledaren hjälper till att ge struktur och form, men smaken (den inre drivkraften) finns redan i varje individ.

ChatGPT

Melodi: Hej tomtegubbar!

Hej, handledare, ta ett foto och låt oss möten dela!

Hej, handledare, ta ett foto och låt oss möten dela!

En liten stund vi ses här, med stort mod, omtanke och metod.

Hej, handledare, ta ett foto och låt oss möten dela!

Sofia Sandersson

HiO Styrelse





God Jul till er alla!

Kalendarium

- **260120:** Digital träff, "Reflektion i handledningsrummet"
- **260217:** Digital träff, "Känslor, uppföljning från 250121"
- **260303:** Digital träff, "Reflektionsverktyg"
- **260312:** Digitalt för- och årsmöte
- **260424:** Studiedag

- **Hösten:** Digital träff: "Handledarkompetens och ledarskap"

Håll koll på hemsidan för aktuell information:

Sektion förHandledning i Omvårdnad | Svensk



Till årsmötet medlemmar i Sektionen för Handledning i Omvårdnad, HiO, Svensk sjuksköterskeförening SSF.

När: 12 mars 2025
Förmöte: kl. 17.00-18.00
Årsmöte: kl. 18.30 – 20.30
Sista anmälningdag 9 mars 2026

Plats: Via zoom, länk skickas ut till de som anmält sig.

Anmälan och frågor till Elisabeth Kling
Mail: elisabeth.kling@kau.se



Inbjudan till Studiedag

Sektioner inom Svensk sjuksköterskeförening, medlemmar inom Handledning i Omvårdnad och övriga intresserade.

När: 24 april 2025 kl. 09.30 – 15.30
Sista anmälningdag 23 mars 2026
Anmälan och frågor till Elisabeth Kling, elisabeth.kling@kau.se

Plats: Sjuksköterskornas hus,
Baldersgatan 1, Stockholm

Pris: Medlemmar HiO, 2000:- icke medlemmar 3000:-
Detta ingår: Kaffe och smörgås
Lunch
Kaffe to go

Anmälan är bindande, men kan överlätas.



Förmöte

Reflekterande vägledning i förändring – HiO:s roll i morgondagens vård

Kl. 16.45 Inregistrering för förmötet på zoom

Detta möte bjuder in till gemensam reflektion och dialog för att bevara och utveckla Handledning i omvårdnad. Utgångspunkt kommer att tas i den nuläges-analys som styrelsen har genomfört. För medlemmar i HiO, Svensk sjuksköterskeförening och Vårdförbundet.

Årsmöte

Kl. 18.15 Inregistrering för årsmöte på zoom.

Kl. 18.30 Årsmöte startar

Välkomna!

Styrelsen för Handledning i Omvårdnad

Att stanna upp – reflekterande metoder i HiO

Kl. 09.30 - 09.50 Inregistrering. Kaffe och smörgås.
Kl. 09.50 - 10.00 Välkommen, inledning
Kl. 10.00 - 12.00 Föreläsning och workshop, Christina Löwenborg
Kl. 12.00 - 13.00 Lunch
Kl. 13.00 - 15.00 Workshop
Kl. 15.05 - 15.30 Utvärdering och Avslutning

Välkommen till en inspirerande studiedag där du får möjlighet att stanna upp, lyssna inåt och fördjupa din förståelse för yrkesrollen och handledarskapet. Genom konkreta övningar, symboliska uttryck och dialog skapas en arena för gemensam reflektion – där tyst kunskap, känslor och erfarenheter får ta plats.

Med kroppen, sinnen och berättelsen som verktyg närmar vi oss komplexa situationer på nya sätt. Det stärker både det professionella omdömet och den etiska medvetenheten – och gör varje handledningsmöte till en möjlighet för lärande och utveckling. För dig som vill fördjupa ditt reflekterande arbetssätt och skapa meningsfulla möten i handledning.

Christina Löwenborg, diplomerad handledare, leg psykoterapeut, psykodramaledare, fil mag i soc arbete, barnorienterad familjeterapeut (Bof och tejing), mindfulnessinstruktör och certifierad konsult i organisationsmodellen förändringens fyra rum. Christina arbetar inom fälten handledning, psykoterapi och utbildning och kombinerar gestaltande arbetssätt med KBT, schematerapi och systemteori. Hon har arbetat med handledarutbildning sedan 2002 på universitet och högskolor och bedrivit tejingkurser sedan 2013. www.lowenborg.eu

Välkomna!

Styrelsen, Handledning i Omvårdnad

