

Gjensidig kollegaveiledning etter endt spesialistutdanning

En modell for gjensidig veiledning mellom likestilte spesialister er utviklet ved Kvinnesenteret ved Ullevål universitetssykehus.

To leger ved samme avdeling veileder hverandre annenhver gang. At de to er likestilte, fører til stor grad av jevnbyrdighet i veiledningsforholdet. Vi tror at den sosiale kompetansen ved en sykehusavdeling kan styrkes ved at flere leger deltar i slike samtaler og at utbrenthet blant overleger kan forebygges.

Anne Cathrine Staff
Anne Flem-Jacobsen
 Kvinnesenteret
 Divisjon Kvinne Barn
 Ullevål universitetssykehus
 0407 Oslo

Med erfaring både fra kurs i veiledning av spesialistkandidater (1) samt erfaring fra veiledning av spesialistkandidater ved egen arbeidsplass, fikk vi ideen om at veiledning som metode kanskje kunne videreutvikles og benyttes av ferdig utdannede spesialister i institusjonshelsetjenesten.

Den vanlige sykehusveiledningen av leger har vært rettet mot spesialistkandidater under utdanning. Den er obligatorisk og fungerer stort sett tilfredsstillende. Hovedtanken er at kandidaten skal bli mer bevisst egne veivalg og egen faglig utvikling. I veiledningshåndboken til Lycke og medarbeidere fra 1994 (2) står det blant annet: «Veiledning skal styrke kandidatens faglige utvikling i vid forstand. Veiledningen tar utgangspunkt i kandidatens utdanningsbehov og faglige interesser slik de kommer til uttrykk i hennes/hans daglige arbeid. Samtalene skal bidra til at kandidaten får hjelp til å løse spørsmål/oppgaver hun /han står overfor, tar mer profesjonelle beslutninger og kan reflektere over egen medisinsk praksis.»

Vi diskuterte ideen om å prøve ut en veiledningsmetode i form av gjensidig kollegaveiledning, og var enige om å bruke noen selvlagede, men på forhånd veldefinerte prinsipper for dette. Vi hadde ikke hørt om liknende arbeidsmetoder blant kolleger.

Allmennpraktikernes praksisbesøksordning innebærer at to allmennleger blant annet vurderer hverandre i kontakt med pasienten og i utøvelse av legerollen (3, 4). Denne observasjonsmetoden falt imidlertid noe på siden av det vi hadde tenkt oss i vår kollegaveiledningsmodell. Coaching er et annet veiledningsverktøy som er blitt populært de siste årene som metode for personlig utvikling innen yrkeslivet (5). Denne teknikken har mange elementer som samsvarer med måten vi ønsker å arbeide på. Hovedforskjellen på coaching og kollegaveiledning er at vår veiledning er likestilt; vi ønsker å skifte på hvem av oss som er veileder (coach) og den som blir veiledet (aktør).

Hvorfor kollegaveiledning?

Coaching og lederoppbygging er stort sett forbeholdt noen få leger i de øvre ledersjiktene på sykehusene. Etter endt spesialistutdanning vil det som regel ikke være noen form for formalisert dialog om faglige veivalg mellom kolleger, utenom de uformelle og uforpliktende samtalene man har med kolleger, venner eller familie. For mange vil slike samtaler dekke behovet for å prate om jobberelaterte valg, men ofte vil slike samtaler ha mer bekreftende og støttende karakter, uten kanskje å utfordre til vekst og ny innsikt. Venner og kolleger gir velmente råd, og den som står overfor et veivalg, lærer av andres erfaringer i stedet for å teoretisere over egne alternative valgmuligheter.

En av hensiktene med slik kollegaveiledning er å bli bevisst hvordan man i yrkesrollen kan utnytte egne ressurser best mulig. I den obligatoriske veiledningen av spesialistkandidater blir spesialistkandidatens egen læringssituasjon satt i fokus. Med en kollegaveiledning mellom to likestilte spesialister/overleger blir det større grad av jevnbyrdighet i veiledningsforholdet. Vi mener at også overlegers utviklingspotensial kan utnyttes bedre enn i dag, ikke bare på det faglige planet, men også på det organisatoriske, relasjonelle og personlige plan. Som overlege har man i dag vanligvis ingen arena som gir rom for systematisk refleksjon. Kollegaveiledning skulle altså fungere

som et virkemiddel for å få og å gi muligheter til å tenke over egen utvikling og egne valg samt være et supplement til den vanlige kollega- og vennepprat man har med andre.

Spilleregler

Vi valgte en form hvor vi veileder hverandre hver vår gang, dvs. annen hver gang veileder man, annen hver gang blir man veiledet. Vi har møter ca. én gang i måneden, en time hver gang. Tidsrammen er ikke absolutt, men er en fordel for å beholde struktur på møtet og dermed unngå at det glir ut i prateseanser uten overordnede mål. Tiden skjermes til dette formålet, dvs. ofte utenom ordinær arbeidstid og uten calling. Den som skal veiledes bestemmer tema og leverer veilederen et skriftlig veiledningsgrunnlag senest dagen i forveien. På denne måten hjelpes den veiledede i å strukturere det som skal diskuteres. Den veiledede skriver ned punktvis saksområder og eventuelt antyder forskjellige valgmuligheter som han/hun selv ser.

Veiledningsgrunnlaget er også et viktig dokument for veilederen, som får mulighet til å gjøre sine refleksjoner før møtet og notere hva som bør utdypes nærmere i veiledningssamtalen. Samtalene foregår i selvpålagt fortrolighet, noe vi mener er svært viktig. Det finnes selvfølgelig ingen lovhjemlet taushetsplikt mellom leger (annet enn for pasientrelaterte opplysninger), men dette er et selvvalgt prinsipp som er en forutsetning for møteformen. Det foreligger ingen referat fra møtene, og de notatene som finnes, er deltakernes eget ansvar og eiendom.

Selve veiledningssamtalen starter med at den veiledede oppsummerer de områdene han/hun ønsker å ta opp. Oftest er det ett hovedområde som berøres. Veilederen kommer med utdypende spørsmål og oppsummerer innspillene den veiledede ønsker å berøre. Den veiledede oppfordres til å utdype problemstillingene, til selv å reflektere over valgmuligheter og å utdype konsekvenser av de forskjellige valgene. Det er ikke meningen at veilederen skal komme med fasitsvar (også fordi de ikke finnes), men veilederen skal hjelpe den andre videre i prosessen ved å stille spørsmål, kanskje omformulere problemstillingen, være konstruktiv, eventuelt

kritisk, eller antyde mulige løsninger, dersom den veiledede ønsker dette. Det er hele tiden fokus på den veilededes egen situasjon.

Dersom veilederen øser av egen erfaringsbakgrunn, egne anekdoter og veivalg, vil dette kunne hindre den veiledede i å være seg bevisst sine egne valg. Slike metoder kan likevel brukes dersom den veiledede eksplisitt ber om forslag til løsninger, men det er hele tiden viktig at veilederen ikke vrir samtalen over på seg selv og egne behov eller valg.

Det er i utgangspunktet ingen begrensninger på hvilke temaer som kan tas opp i en kollegaveiledning. Her er noen eksempler:

- Karriereplaner, hvor ønsker jeg å være om ti år?
- Hvordan fungerer jeg som kollega/ i kollegiet?
- Refleksjoner rundt egne forskningsprosjekter
- Hvordan håndterer jeg vanskelige/ krevende situasjoner faglig eller kollegialt?
- Hvordan fungerer jeg som veileder/ stipendiat?
- Egen formell eller uformell lederrolle, hva fungerer bra og hva kunne forbedres?
- Hvorfor tar jeg ut aggresjon på spesielle kolleger?
- Hva kan jeg gjøre for å bidra til et bedre fellesskap?
- Hvilke gode sider bør jeg videreutvikle ved meg selv, hvilke mindre gode egenskaper kan jeg forsøke å endre på?
- Konkret håndtering av ulike faglige spørsmål
- Konkret håndtering av ulike organisatoriske spørsmål
- Hvordan forebygge frustrasjon i en klinisk hverdag, eventuelt forskningshverdag?
- Ledelsestrening og kurs
- Hvilke nye utfordringer kan/vil jeg ta på meg?

Fungerer kollegaveiledning i praksis?

Den første utfordringen i kollegaveiledning er å finne en å spille ball med. Vi har ikke tro på at dette er en form som passer alle, og vi tror heller ikke at alle har utbytte av dette. Imidlertid er det ingen forutsetning «å ha problemer» på noen områder. Kollegaveiledning dreier seg ikke om konfliktløsning, men om utvikling av egne potensialer. Det er derfor viktig at man selv er motivert for å jobbe videre med egenutvikling og vil bruke tid på dette.

Vi ser det som nyttig å jobbe ved samme avdeling. Dette gir bedre mulighet for å observere hverandre i ulike situasjoner og gjør det lettere å ta møter på kort varsel. For

andre leger vil nettopp en person med en annen spesialitet eller annen arbeidsplass være en bedre løsning. Kollegaveiledningsparet bør ikke ha for etablerte vennskapsrutiner; det kan være vanskelig å omdefinere tette forhold med ofte fastlagte rollemønstre til et helt nytt likestilt kollegaveiledningsmønster.

Vi kan ikke se at denne metoden er kjønnsavhengig. Muligens er det flere kvinner enn menn som ønsker å prøve en slik type kollegaveiledning, men vi mener at forskjellig kjønn innen en kollegaveiledningsgruppe skulle fungere like bra som rent mann/ mann- eller kvinne/kvinne-veiledningsforhold. Motivasjon for å delta i en kollegaveiledning teller sannsynligvis mer enn hvilket kjønn man har.

Kollegaveiledningen har vært utfordrende og lærerik, og har gjort oss sterkere i valg som har krevd selvstendighet og utholdenhet å gjennomføre, valg som noen ganger går på tvers av andres forventninger til klinisk yrkesrolle eller kjønnsrolle. En større bevisstgjøring rundt alternative valg har bidratt til vekstmuligheter og klarere bilde av egen yrkesrolle.

Kollegaveiledning versus coaching

Det kan være både fordeler og ulemper med den kollegiale veiledningsformen fremfor den profesjonelle coaching-modellen. Kollegaveiledningen er helt gratis, i motsetning til coaching, som medfører en stor økonomisk utgift for en arbeidstaker eller arbeidsgiver.

Fordelen med en profesjonell coach er at denne er trent i veiledningsteknikker og personlighetsutvikling. Coachen står helt utenfor arbeidstakerens yrkessituasjon, og skulle derfor være mer objektiv. I tillegg vil en ukjent kanskje i større grad enn en kollega kunne presse på for å gjennomføre veivalg, særlig der det kan være ubehageligheter og store personlige utfordringer involvert.

På den annen side er nettopp gjensidig kollegaveiledning styrket av at de to partene kjenner utfordringene i selve legerollen godt, en rolle som har mange særegne egenskaper i forhold til annet yrkesliv. De som i tillegg arbeider innen samme fagområde vil ha ekspertkunnskap på de utfordringene nettopp denne spesialiteten preges av. Utfordringer for kollegaveiledning i forhold til coaching er nettopp likeverdigheten i rollene samt skiftet fra møte til møte av hvem som er aktør og veileder. Det er en utfordring å holde spillereglene og hele tiden å huske hvem som er i fokus.

Utfordringer

Teoretisk sett kunne det kanskje være en fordel å skifte makker i kollegaveilednings-

forholdet etter en tid, for å unngå fastlåste mønstre. På den annen side kan det være hardt å bytte ut makkeren når alt fungerer bra, spesielt der mulighetene for å få en like god/bedre makker ikke synes stor. Det kan være problematisk å fortsette i et veiledningsforhold dersom det skulle oppstå direkte konkurranse om for eksempel nye jobbstillinger, sentrale lederstillinger e.l. Åpenhet og frivillighet er en forutsetning for å lykkes med kollegaveiledningen.

*Manuskriptet er basert på et foredrag av forfatterne ved seminaret *Girl Wide Web* arrangert av Legeföreningens likestillingsutvalg 2.12. 2002 i Oslo (6).*

Litteratur

1. Eldjarn K, Haffner J, Hoftvedt BO, Holm HA, Skoglund E. Veiledning i spesialistutdanningen. Oslo: Den norske lægeförening, 1986.
2. Lycke KH, Handal G, Lauvås P. Veiledning i medisinsk spesialistutdanning. Oslo: Gyldendal, 1994.
3. Schei E. Praksis læres i praksis. Tidsskr Nor Lægeforen 1998; 19: 2975–8.
4. Nordby K. Praksisbesøk hos kolleger i allmennpraksis – etter innfallsmetoden eller med fast struktur? Oslo: Den norske lægeförening, 1997.
5. Berg ME. Coaching. Oslo: Universitetsforlaget, 2002.
6. Kongsvik LT. Kvinnenettverk – sykklubb, sikkerhetsnett eller stige? Tidsskr Nor Lægeforen 2003; 123: 224.