

Gäller för: VE Psykiatri

Innehållsansvar: Isabell Larsson, (isala16), Enhetschef

Granskad av: Agata Paciorkiewicz-Piechalak, (agapa1), Överläkare

Godkänd av: Sara Ekström, (sarek4), Verksamhetschef

Giltig från: 2025-09-01

Giltig till: 2027-08-21

# Handledning för medarbetare - Psykiatri

## Revideringar i denna version

Förlängd giltighet.

## Bakgrund, syfte, mål och arbetsbeskrivning

Som medarbetare i psykiatrin medför arbetet med våra patienter att komplicerade och svårhanterade situationer med höga krav på yrkesutövandet uppstår. Alla medarbetare har en grund i sin utbildning för att utöva sin profession. Den kliniska vardagen medför många situationer där utbildningen inte räcker utan kräver ett stort mått av erfarenhet för att anpassa kompetensen till kraven i vården. För att kunna lösa komplicerade vårdssituationer är stöd från mer erfarna kollegor en förutsättning. Möjlighet till handledning är ytterligare en resurs till stöd för medarbetarnas professionsutveckling som kompletterar den utbildning man har och de utbildningsinsatser som genomförs. Arbetsgivaren anordnar handledningen med stöd av de som är aktuella för handledning.

### Kännetecknar handledning

Det gemensamma och övergripande syftet för handledningen är att stimulera till utveckling i den egna professionen, i relation till den uppgift den handledda har i sin verksamhet. Handledningen har som uppgift att bistå, stödja och stimulera till utveckling av den egna rollen i den verksamhet man arbetar i. Handledningen lämpar sig väl att stödja individen att skilja ut egna mer privata behov från den professionella rollen och är särskilt viktig när dessa kolliderar. Handledningen kännetecknas av ett utvecklingsperspektiv framför ett utbildningsperspektiv även om utbildande inslag finns. Det är viktigt att handledning avgränsas emot utbildningsbehov och behov av egenterapi.

## **Handledarkompetens**

Handledaren bör ha hög kompetens och god erfarenhet inom det område som handleds. God teoretisk kunskap är inte tillräckligt då det i första hand inte är en utbildning utan en mer praktiskt driven utveckling. Handledaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att handledningen hålls inom arbetsuppgifterna och att ett utvecklingsperspektiv bibehålls.

Vid samtalsterapi gäller särskilt att handledarens kompetens är i enlighet med både den terapeutiska metod som används och den inriktning av patientarbetet som medarbetaren har.

## **Handledning**

Handledning i grupp ger erfarenheter från fler komplicerade vårdssituationer och lösningar än bara de eget upplevda. Vid grupphandledning förväntas deltagarna ta upp svårigheter man upplever i arbetet som man kanske inte löst optimalt och detta ställer krav på personlig mognad. Grupphandledning gäller.

## **Frågor att ställa när någon behöver handledning**

För att få bästa kvalitet, ekonomi och effekt av en handledning skall den föregås av analys av behov och dialog mellan chef och den som upplever sig ha behov av handledning. Det viktigaste innan man engagerar handledare är att gruppen eller individen har klart för sig vad man har för behov och att man söker och hittar en handledare som kan bedömas motsvara detta. Av det skälet har nedanstående frågeställningar formulerats som stöd inför en beställning.

När dessa frågor är hanterade kan man göra en beställning av handledare.

I första hand undersöks om det finns handledare inom organisationen som har adekvat utbildning och erfarenhet som handledare. I andra hand väljs någon handledare som Västra Götalandsregionen har upphandlat.

Handledare som ska handleda personal i professionellt växande och utveckling, bör ha adekvat kompetens kring den kontext handledningen handlar om.

## **Nedanstående frågor bör chefen och medarbetaren reflektera över och diskutera:**

- Hur relaterar behovet till verksamhetens behov?
- Vad är behovet?

- Är behovet patientfokuserat och/eller situationsfokuserat?
- Handlar det om att stärka en grupp/individ i dess profession?
- Är chef och medarbetare överens om behovet?
- Vilken typ av handledare kan bäst svara mot behovet?
- Vilken teorigrund bör denna handledare vila på?
- Vilka interna handledare finns inom organisationen som motsvarar behovet?

#### **Att tänka på:**

- Handledning sker vid max 4 tillfällen på hösten och max 4 tillfällen på våren.
- Grupper ska bestå av minst 5 deltagare.
- Inför varje förlängning ska handledningen utvärderas samt gå via enhetschef.

## Relaterad information

[Handledning stöd och vägledning](#), riktlinje av HR-strategisk avdelning  
Regionkansliet

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Riktlinje

**Gäller för:** VE Psykiatri

**Innehållsansvar:** Isabell Larsson, (isala16), Enhetschef

**Granskad av:** Agata Paciorkiewicz-Piechalak, (agapa1),  
Överläkare

**Godkänd av:** Sara Ekström, (sarek4), Verksamhetschef

**Dokument-ID:** SKAS9718-621466736-62

**Version:** 5.0

**Giltig från:** 2025-09-01

**Giltig till:** 2027-08-21