



FQ-gruppen – erfarenheter som kan inspirera

I cirka två år har jag varit ledare i en välfungerande FQ-grupp för ST-läkare i allmänmedicin. Det har ökat min professionalism som läkare och bidragit med mycket energi och lärande om grupper och ledarskap. Min erfarenhet är att det är möjligt att få en FQ-grupp att arbeta effektivt och lärande om vissa förutsättningar är på plats. Förhoppningsvis kan denna artikel bidra till att förbättra inte bara FQ-grupper men även samarbetet i olika typer av arbetsgrupper.

Vad är en FQ-grupp?

SFAM har definierat en FQ-grupp som en pedagogisk metod för självstyrt, problembaserat lärande som grundas på kollegial dialog på regelbundet återkommande tidpunkter [1, 8]. F står för fortbildning och Q för kvalitet. Fasta kollegiala grupper för kvalitetsutveckling och fortbildning kan fungera inom samtliga yrkeskategorier inom vården.

Att ha kunskap om utvecklingsprocessen och gruppdynamiken i en grupp är ett hjälpsamt stöd för gruppledaren och gruppdeltagarna i arbetet för FQ-gruppens utveckling och effektivitet [2, 3, 5-8]. Susan Wheelans modell har varit mig till stor hjälp (se "Grupputveckling").

Gruppens ramar

Gruppen kan bestå av 8 till 12 kollegor, helst från olika arbetsplatser [1]. Min FQ-grupp har bestått av tio ST-läkare i allmänmedicin, men gruppen kan bestå av allmänläkare eller en blandning av ST-läkare och allmänläkare.



Illustration: Annika Andén



Wheelan S. *Creating effective teams. A guide for members and leaders.* Sage Publications, första utgåvan 1999. ISBN-13: 978-0761918172 ISBN-10: 0761918175

Vi har varit fem till åtta personer på varje möte, vilket har känts effektivt, även om det är i största laget jämfört med den optimala storleken på arbetsgrupper enligt Susan Wheelan [2].

Ett kontrakt upprättas som innehåller gemensamma förhållningsprinciper (sekretess, hur frånvaro anmäls mm). Att det finns en överenskommen sekretess i gruppen bör understrykas då det är en förutsättning för ett öppet och förtroendefullt arbetsklimat.

En viktig del i gruppens arbete är att samtliga medverkar till vad mötena ska innehålla. Ett halvårs till ett års planering kan göras genom att alla t.ex. skriver ned ämnesförslag. En ansvarig kan då förbereda sig lite extra med det aktuella ämnet.

Varje möte kan inledas med en stunds reflektion runt vilken känsla man kommer med, något som de andra bör veta, tidsramar mm. Därefter fastställs dagordningen. Förslagsvis har man, som vi, ett möte i månaden på två till tre timmar [1].

En deltagare kan ha bristande motivation med FQ-arbetet av olika skäl, kommer inte regelbundet eller anmäler inte frånvaro. Ett förslag är att gruppledaren kontaktar den deltagaren. Deltagarens motivation kommer i fokus liksom gruppens ramar och förhållningssätt. Ett resultat kan bli att deltagaren fortsätter med ökad motivation eller lämnar gruppen.

Gruppledarens roll

Gruppen utser en gruppledare, som i sin roll har att se gruppens fortlöpande arbete i sin helhet och i sitt organisatoriska sammanhang [1]. Det ingår också att ha ett särskilt ansvar för gruppens struktur, sammanhållning och utveckling liksom att fokuseringen verkligen ligger på ämnet för dagen. Gruppledarens roll är också att sörja för att alla medlemmarnas kunskap och erfarenheter nyttjas.

Gruppledaren har i min grupp stått för dokumentationen av varje möte med en kortfattad anteckning innehållande information om närvaro, ämne, arbetsmetod samt eventuellt deltagarnas utvärdering av mötet.

Gruppledaren, som gruppens ordningsman, kan före nästkommande FQ-möte påminna om mötets tema, plats och tid. Deltagarna kan ge besked om kommande närvaro eller frånvaro via någon kommunikationskanal som t ex kan vara Loomio,



What's up, sms, mail, Google drive, st-forum, Facebook etc.

I en grupp som har arbetat tillsammans under en längre tid och har haft möjligheten att utvecklas till fas 3 och 4 (se "Grupputveckling") kan ledaren ha ett mer flexibelt ledarskap. Gruppen kan och behöver då ta ett större kollektivt ansvar för att gruppen ska bli lärande.

Planläggning och inventering av ämnen

Planläggningen av ämnen kan gå till så att varje gruppmedlem får tre till fyra "post-it-lappar" och skriver på vardera ner ett ämnesönskemål, det vill säga lika många förslag som lappar. Alla lappar placeras ut på en stor yta, synliga och läsliga för alla gruppmedlemmar, t.ex. på en white board. Ämnena genomgås och motiveras av förslagställarna. Därefter röstas ämnena fram. Varje gruppdeltagare får lika många poäng att fördela – ett för varje ämne – som antalet mötestillfällen under den period som planeras [4].

Arbetsmetoder i FQ-grupper

Det finns en rad olika arbetsmetoder som en FQ-grupp kan använda, däribland falldiskussioner, journal club, reflektion, studiebesök, videotek och ämnesdiskussioner [1].

Utvärdering av FQ-gruppens arbete

Det finns skäl att göra en utvärdering av FQ-gruppens arbete regelbundet, till exempel en gång årligen. En grundlig utvärdering kan genomföras på två timmar. Mer information och en utvärderingsenkät går att finna på SFAM:s hemsida [4]. Ett alternativ kan vara en kortare muntlig utvärdering en gång per halvår eller år för att stämma av hur gruppens arbete har fungerat och om det finns något gruppen kan förbättra.

Grupputveckling

Att ha kunskap om utvecklingsprocessen och gruppdynamiken i en grupp är ett hjälpsamt stöd för gruppledaren och gruppdeltagarna i arbetet för FQ gruppens utveckling och effektivitet [2, 3, 5-8].

Det finns en rad olika teorier om grupputveckling. En grupputvecklingsteori som bland annat används i försvarets ledarskapsutbildning UGL: utveckling av grupp och ledare, är psykologiprofessorn Susan Wheelans IMGD: An Integrative Model of Group Development. I IMGD är fokus på gruppen och inte på individen. Fördelen med Wheelans teori är att den är lätt att förstå och relatera till och min erfarenhet är att den är mycket användbar i förståelsen av gruppens utveckling.

Grupputveckling

En grupputvecklingsteori som används i försvarets ledarskapsutbildning Utveckling av grupp och ledare (UGL) är psykologiprofessorn Susan Wheelans An Integrative Model of Group Development (IMGD). I IMGD är fokus endast på gruppen och inte på individen eller organisationen, vilket är en begränsning. Fördelen med Wheelans teori är att den är lätt att förstå och relatera till. Dock kan ett team uppvisa en icke-linjär och oförutsägbar utveckling.

IMGD omfattar fyra faser i en grupputveckling och dessutom en femte fas med gruppens upplösande och avslut. Utgångspunkten för grupprocessens faser är gruppen, gruppens uppgift och de ramar och regler som upprättats och som under processens gång kan förändras.

Fas 1: Tillhörighet och trygghet

Försiktighet präglar den första fasen. Gruppens medlemmar är artiga mot varandra och ingen vill sticka ut. *Målen* för gruppen är att skapa en känsla av tillhörighet och början på ett förutsägbart samarbetsmönster. Gruppmedlemmens lojalitet till gruppen utvecklas och ett sammanhang skapas där medlemmarna känner sig tillräckligt trygga för att bidra med sina idéer och förslag. *Ledarskapet* är tydligt, uppgiftsorienterat, styrande och strukturskapande med fokus på gruppens uppgift.

Fas 2: Opposition och konflikt

I fas 2 blir gruppmedlemmarna bekvämare i sina roller och kan börja ifrågasätta uppgiften, ramarna och ledaren. Gruppen blir mer oberoende och kan ta större ansvar för sig själva och för gruppen. *Målen* är att utveckla enhetliga mål, värderingar och fungerande rutiner. Dessa frågor fördjupas som en följd av gruppens arbete och ger skäl till både opposition och konflikter gällande såväl ledaren som enskilda medlemmar. *Ledarskapet* är fortfarande styrande och strukturskapande och behöver alltmer inkludera gruppmedlemmarnas motivation och engagemang. Konflikter kännetecknar denna fas,

och konflikthantering blir viktigt för att gruppen ska utvecklas vidare.

Fas 3: Tillit och struktur

När gruppen har enats om mål, uppgift, ramar och accepterat ledaren och varandra kan tillit och struktur utvecklas vidare. Var och en har en tydligare position och bidrar med sin kompetens. Gruppens uppgifter är nu i fokus. Medlemmarna börjar bry sig om varandra. *Målen* är att förstärka positiva relationer mellan gruppmedlemmarna så att de kan engagera sig i ett mer moget samarbete kring roller och gruppens riktlinjer och rutiner. *Ledarskapet* blir mindre framstående och handlar mer om att hålla gruppens ramar och se till att överenskommelser följs. Gruppens mål är nu klagjordade och accepterade vilket gör arbetsgruppen till stora delar självgående.

Fas 4: Arbete och produktivitet

Fas 4 kännetecknas av ett intensivt och effektivt samarbete. Gruppen använder sin energi till arbetet och uppgifterna istället för att ödsla den på konflikter och blir därmed en högpresterande grupp, som kan fullfölja sina planer. Det har etablerats en tydlig rollfördelning och förtroendet för varandra är stort. *Målen* är att genomföra arbetet väl, att genomföra överenskomna beslut, att bidra till sammanhållningen och uppmuntra kritiskt tänkande kring arbetet. *Ledarskapet* handlar om att även i detta stadium slå vakt om uppgift, ramar och struktur för att kunna ingripa om samarbetet sviktar. I det här stadiet tar medlemmarna själva stort ansvar och arbetar aktivt mot gruppens mål. Liksom i de övriga faserna behövs en löpande utvärdering för att värna om öppenhet, grupputveckling och gruppens syfte.

FAS 5: Avslut

Det femte och sista stadiet är gruppens upplösning och avslut. För att hjälpa gruppmedlemmarna i framtida grupsituationer kan det i avslutningsfasen vara en fördel att man uttrycker känslor för varandra och ger varandra feedback.



Sammanfattning

De viktigaste faktorerna för att skapa en lärande FQ-grupp är att tydliga mål och förhållningsprinciper har accepterats, efterlevs och utvecklas, att ledarskapet är flexibelt och följer gruppens processer, att det finns en stabil engagerad kärna av närvarande deltagare, att gruppledaren gör korta minnesanteckningar från varje möte, att det finns ett halvårs till ett års plan för mötenas innehåll och att fokus på mötena är på målen och uppgifterna.

"Jag är övertygad om att kunskapen och glädjen det ger att vara med i en välfungerande FQ-grupp eller arbetsgrupp kommer att göra oss till bättre läkare för våra patienter."

Om dessa kriterier är uppfyllda skapas en möjlighet för alla gruppmedlemmar att delge sina kunskaper, brister och erfarenheter, vilket bidrar till att skapa en lärande FQ-grupp som utvecklas och är energigivande. Jag är övertygad om att kunskapen och glädjen det ger att vara med i en välfungerande FQ-grupp

eller arbetsgrupp kommer att göra oss till bättre läkare för våra patienter.



Björn Rydhög
Örestadskliniken, Malmö
bjryd03@gmail.com

*Handledare: Hjördis Nilsson Ahlin
Arbets terapeut, leg. psykoterapeut*

Referenser

1. Professionell utveckling, kollegiala grupper och personlig utvecklingsplan. SFAM, studiebreve 31 januari 2004
2. Wheelan S. Att skapa effektiva team. Studentlitteratur (2010).
3. Sandahl C m.fl. Gruppens potential – att leda och utveckla gruppbehandling. Natur & Kultur (2014).
4. Vår FQ-grupp. SFAM, studiebreve 22 okt 2010.
5. Elwyn G, Greenhalgh T m.fl. Grupper – att leda små grupper inom hälso- och sjukvård. Studentlitteratur (2005).
6. Biguet G, Lindquist I m.fl. Att lära och utvecklas i sin profession. Studentlitteratur (2015).
7. Rudebeck C. Kropp och ord i en allmänläkares rum. Studentlitteratur (2012).
8. Rudebeck C m.fl. Grupper för fortbildning och kvalitetsutveckling inom allmänmedicinen. Sprit (1996).

BERÄTTA FÖR LIVET!

OM NARRATIV MEDICIN OCH PERSONCENTRERAD VÅRD

Vad spelar människans berättelser för roll för vård och hälsa? Vad kan humaniora, medicin, vårdvetenskap och samhällsvetenskap lära av varandra? Hur kan medicinsk humaniora bidra till en ökad helhetssyn i vården och förbättra mötet med patienten och dess närstående?

Konferensen anordnas av Region Kronoberg och Linnéuniversitetet genom samarbete inom Hälsa, humaniora och medicin. Samverkan har sin grund i ämnesområdet medicinsk humaniora, som bland annat handlar om ett helhetsperspektiv på vård och hälsa, medicinsk etik, kunskapssyn, socialmedicinska frågor, sjukdomsbegrepp, existentiella frågor, berättande och tolkande och professionell hållbarhet.

KEYNOTE-FÖRELÄSARE:

- Deepthiman Gowda, Associate Professor of Medicine, Columbia University, New York
- Fredrik Svenaeus, professor i filosofi, Södertörns högskola, Stockholm

Två dagar med seminarier, workshops och presentation av pågående forskning inom medicinsk humaniora. Konferensen riktar sig till vårdpersonal, forskare och studenter och övriga med intresse för ämnet.



För mer information: <http://www.regionkronoberg.se/vardgivare/kompetens-utveckling/beratta-for-livet/>

