SKANDINAVIENS NORDLIGASTE
tekniska universitet

Återhämtningsinriktade reflektionsgrupper i psykiatrisk vård - struktur och innehåll

Git-Marie Ejneborn Looi
Sebastian Gabrielsson

12 april 2019
Umeå

LULEÅ
TEKNISKA
UNIVERSITET

Mannen med de röda byxorna

Återhämtning

- **Klinisk**
- **Social**
- **<u>Personlig</u>**

Återhämtningsinriktat arbetssätt

- Personcentrerat
- Resursfokuserat
- Samarbetsbaserat
- Reflekterande

Reflekterande arbetssätt

- Unika personer och situationer
- Ifrågasätta och lära
- Få ihop teori och praktik
- Schön (reflekterande praktik)
- Dewey (intelligent action)

Principer för en reflekterande praktik

1. Handlar om dig och ditt arbete.
2. Handlar om att lära sig av erfarenheter.
3. Handlar om att värdera vad vi gör och varför vi gör det.
4. Handlar om att lära sig att se på sig själv och sitt arbete med ett positivt fokus.
5. Skiljer inte mellan teori och praktik.
6. Kan hjälpa oss att bringa reda i tankar och handlingar.
7. Genererar lokalt ägd kunskap.
8. Det reflekterande samtalet är centralt för ”reflektion över handling”.
9. Reflektion betonar sambandet mellan värdering och handling.
10. Reflektion kan förbättra hur man arbetar.
11. Reflekterande yrkesutövare utvecklar sig själva och sitt arbete systematiskt och noggrant.
12. Reflektion innefattar att respektera och använda sig av evidensbaserad kunskap.

Ghaye & Lillyman (2010)

Reflective Practice Groups

- Developed and tested in the context of mental health nursing (Dawber, 2013a, 2013b; Dawber & O'Brien, 2014; O'Neill et al., 2019).
- Facilitated group supervision promoting reflection focusing on the interpersonal aspects of care delivery, allowing participants to share insights relevant to nursing practice in a supportive environment (Dawber, 2013a).
- Promotes self-awareness, clinical insight and quality of care (Dawber, 2013b: Dawber & O'Brien, 2014).
- Facilitates stress management and team building (Dawber, 2013b; O'Neill et al., 2019).

Reflektionens faser enligt Dewey

1. En erfarenhet.
2. Spontan tolkning av erfarenheten.
3. Benämning av de problem eller frågor som erfarenheten aktualiserar.
4. Framtagande av möjliga förklaringar till de problem och frågor som föreslagits.
5. Utveckling av dessa förklaringar till hypoteser.
6. Experimentering eller prövning av valda hypoteser.

Rodgers (2002)

Återhämtningsinriktade reflektionsgrupper

- Strukturerad reflektion med personal
- Medvetandegöra och stärka det som fungerar
- Fokus på relation – behov – åtgärd
- Problematisering utifrån olika perspektiv
- Konkreta förändringar som provas och utvärderas

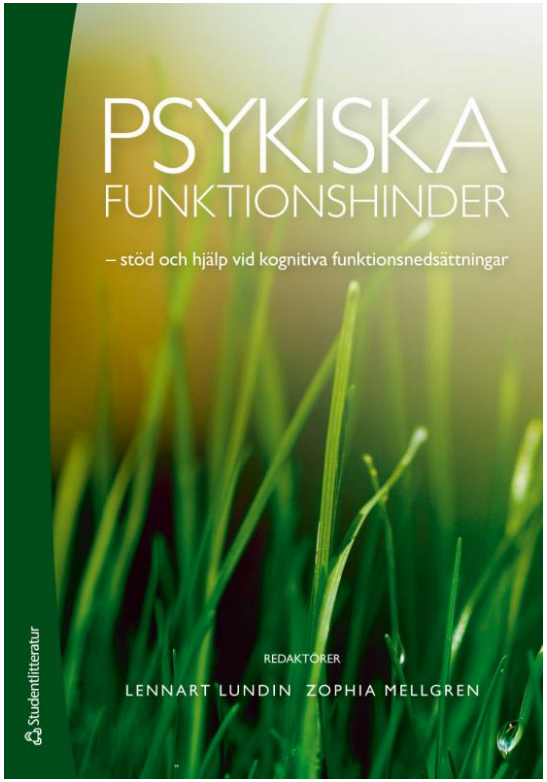
Återhämtningsinriktad reflektion

- ✓ **Vad?** En brukare, en patient, ett beteende, en situation, en frustration. (Erfarenhet)
- ✓ **Vad handlar det om?** Erfarenhetsbaserad kunskap, förutfattade meningar, fördomar, myter (Spontan tolkning)
- ✓ **Vad leder det till?** Problem för personalen, behov som inte möts. (Benämna problem och frågor)
- ✓ **Hur kan vi förstå?** Problematisering, perspektiv. (Möjliga förklaringar)
- ✓ **Vad kan vi göra?** Behov, relation, åtgärd/förhållningssätt. (Hypoteser)
- ✓ **Vem gör vad?** Konkret handling – personcentrerat, resursfokuserat, samarbetsinriktat, reflekterande. (Prövning av hypoteser)

Looi & Gabrielsson

Bo Hejlskov Elvén
Sophie Abild
Beteende-
problem
I PSYKIATRISK VÅRD
Om lågaffektivt bemötande
NATUR & KULTUR

Relationer
som hjälper
Alain Topor & Marit Borg
Studentlitteratur


PSYKISKA
FUNKTIONSHINDER
– stöd och hjälp vid kognitiva funktionsnedsättningar
REDAKTÖRER
LENNART LUNDIN ZOPHIA MELLGREN
Studentlitteratur

DOKTORSAVHANDLING

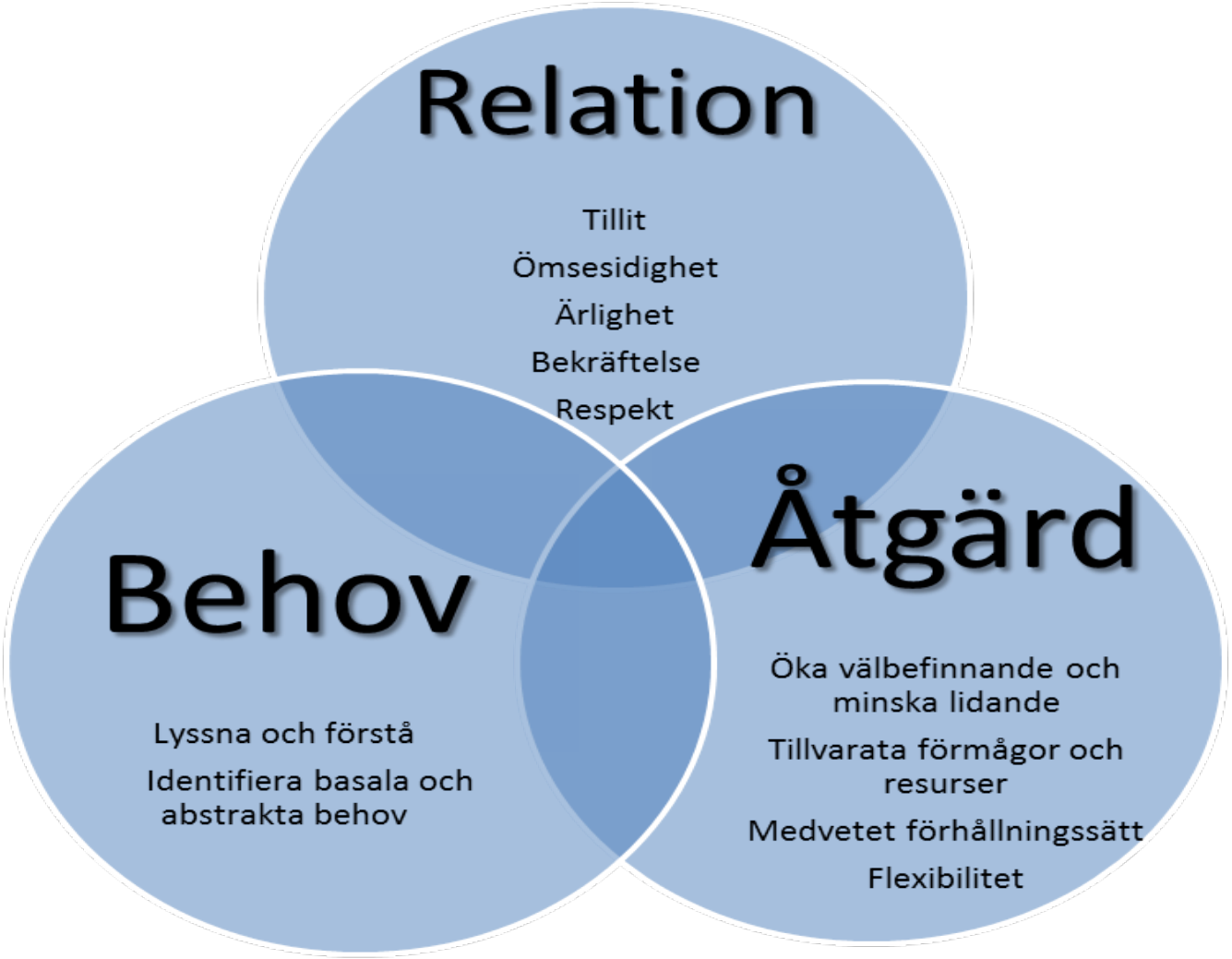
Omvårdnad som reflekterande praktik

Att se och använda alternativ till tvång i psykiatrisk vård

Git-Marie Ejneborn Looi

LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET

Omvårdnad som process



Vändpunkter

Myt: ”Man måste ha en professionell distans till patienterna och inte låta dem komma för nära.”

Myt: ”Vissa patienter är manipulativa. De ljuger och ställer till med saker för att få personalen dit de vill.”

Myt: ”Det måste finnas regler och de måste gälla lika för alla. Annars blir det kaos.”

Exempel

Vad gör man när någon är otrevlig?

På ett boende finns en kvinna som personalen uppfattar som väldigt otrevlig. Hon tycker att personalen är inkompetent som inte gör som hon säger. Personalen anser att hon måste lära sig att anpassa sig efter deras regler och rutiner. Några i personalgruppen menar att nu får det vara nog, de menar att de inte ska behöva ”ta skit” och att det faktiskt är deras arbetsmiljö det handlar om.

Vad kan vi göra?

- Lär känna henne, förstå vad hon är missnöjd med och vad hon vill.
- Gör upp en plan tillsammans för hur det ska fungera och vara i hennes hem.
- Låt kvinnan bestämma vem som ska arbeta hos henne (när det är möjligt).
- Läs på om symtom och funktionsnedsättningar och anpassa miljön utifrån kvinnans behov.
- Undvik generella regler och rutiner. Utveckla individuellt anpassade rutiner i samarbete med henne.
- Träna på att se konfliktsituationer ur kvinnans perspektiv.
- Se det som en resurs att hon har förmågan att tala för sig.
- Undvik att prata om henne i negativa ordalag.
- Undvik att ge en negativ bild av henne till ny personal.

Gabrielsson & Looi, 2018

Vad gör man när någon vill göra illa sig själv?

En ung kvinnan har blivit inlagd på en akutpsykiatrisk avdelning. Hon har av okänd anledning tagit ett större antal receptfria värktabletter och skurit sig på arm och lår. Överläkaren har bedömt att hon har en hög suicidrisk och har ordinerat att personal ska sitta extravak.

I personalgruppen pratats det om att ”det här känns som en borderlinetjej” och att det därför är viktigt att vara fyrkantig och hålla stenhårt på reglerna. Kvinnan kommer att göra allt för att få uppmärksamhet och spela ut personalen mot varandra. Därför måste alla hålla distans och så långt som möjligt bara ignorera henne. Annars kommer hon att tycka att det är jättetrevligt att ha extravak och ni kommer behöva sitta där hela sommaren.

Vad kan vi göra?

- För att skapa trygghet för kvinnan som är i en utsatt situation berätta vem du är och förklara att du sitter vak hos henne i första hand av omtanke, inte kontroll.
- Det är viktigt att verkligen lyssna och ta kvinnan på allvar. Försök att bekräfta henne genom att visa med tal och kroppsspråk att hon är viktig. Ge din odelade uppmärksamhet och våga tro och förmedla att hon har en framtid.
- Fokusera på hennes resurser och förmågor i stället för symtom och brister, se om hon vill prata om vad hon tycker är roligt och vad hon är bra på.
- Bjud på dig själv, du är en människa med fel och brister.
- Ni göra olika saker tillsammans som till exempel bygga pussel, måla/rita, drick kaffe, lyssna på musik, måla naglarna och försöka hitta gemensamma intressen.
- Hon kanske känner skam och skuld. Då krävs det tillit för att våga berätta, och stöd i att försonas. För att kunna stödja henne i försoningsprocessen är det viktigt att du har en icke dömande attityd och att du bekräftar hennes upplevelser. Det kan du göra genom att lyssna aktivt på kvinnan och hjälpa henne att reflektera över hennes känslor och upplevelser

Gabrielsson & Looi, 2018

Forskningsprojekt reflektionsgrupper

Genomförda:

- **Socialpsykiatri**
- **Rättspsykiatri**

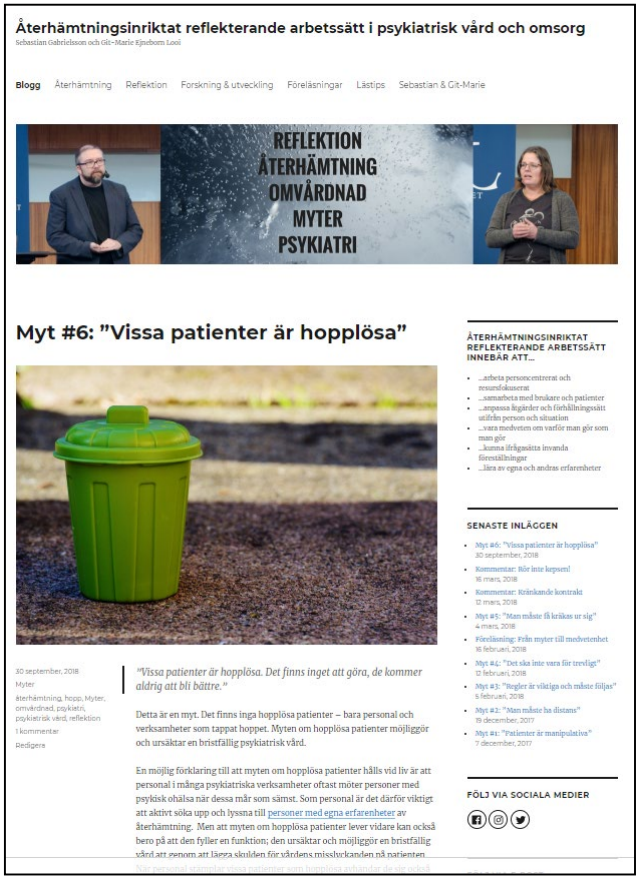
Planerade:

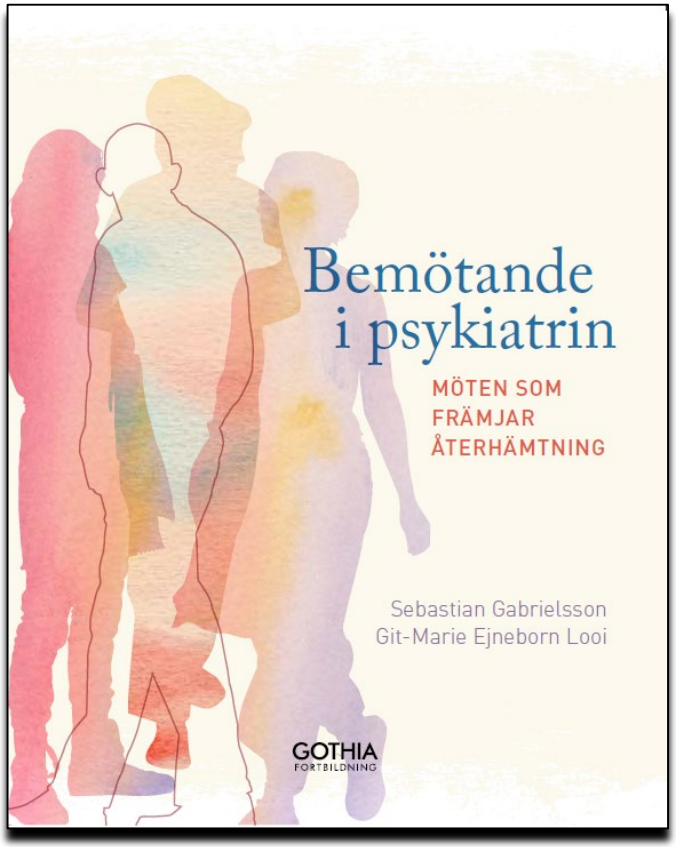
- **Barnpsykiatri**
- **Akutsjukvård**

Preliminära resultat

- Reflektionsgrupper bidrar till att personal blir mer reflekterande, stärkta och återhämtningsinriktade
- Både personal och brukare upplever positiva förändringar kopplat till reflektionsgrupperna
- Personal beskriver en ökad medvetenhet om hur de förhåller sig till och interagerar med brukare
- Brukare beskriver att personal blivit mer proaktiva och mer vårdande
- Brukare beskriver ett aktivare liv och pratar mer om framtiden

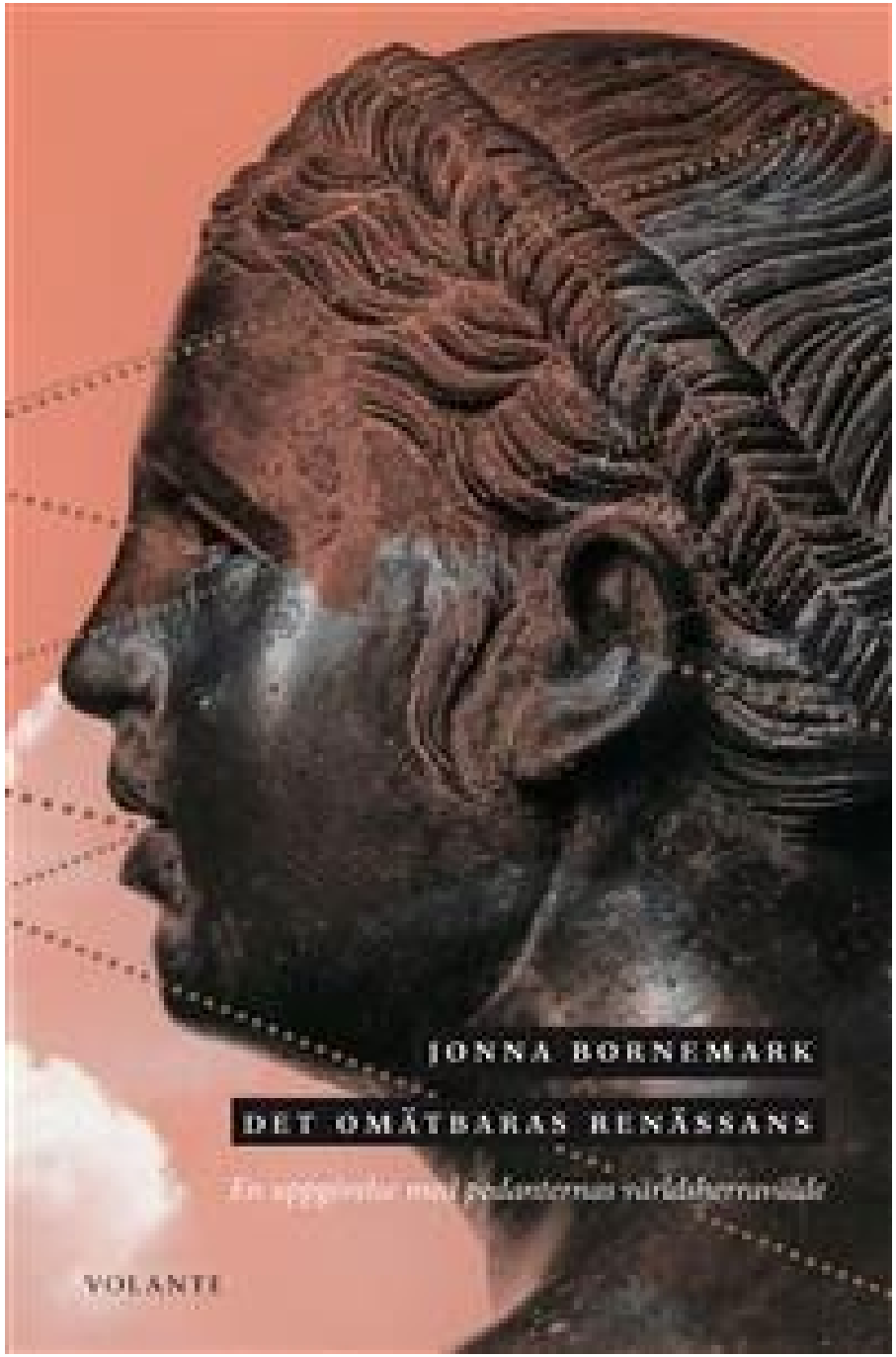
Läs och reflektera





www.reflekterandepraktik.se

Bemötande i psykiatrin


JONNA BØRNEMARK
DET OMÄTBARAS RENÄSSANS
En uppgörelse med pedanternas världsherravälde
VOLANTI

SKANDINAVIENS NORDLIGASTE
tekniska universitet

Tack!

git-marie.ejneborn-looi@ltu.se
sebastian.gabrielsson@ltu.se
www.reflekterandepraktik.se

LULEÅ
TEKNISKA
UNIVERSITET