

Reflektion och ökad självkännedom ger bättre vård

TEXT // SOLVEIG HULTKVIST

Arbete i palliativ vård kräver medvetenhet om den egna delaktigheten i det som sker i vården. Reflektion över människosyn, sina egna värderingar och attityder är väsentliga för yrkesrollen. Det är också väsentligt att inse hur ens egna erfarenheter påverkar arbetsprocesser och relationer.

HANDLEDNING KAN ges på olika sätt och med olika syften, ger en möjlighet att se det egna förhållningssättet ur olika perspektiv. En gemensam beskrivning är att handledaren och den/de handledda arbetar tillsammans för att finna ett kreativt rum där de egna resurserna blir tillgängliga.

I detta kreativa rum går det att hitta öppningar även då allt verkar hopplöst. Den handledde kan få möjlighet att upptäcka sin styrka och sina resurser. Genom handledningen ökas självkännedom och kompetens i yrkesutövningen.Handledning kan aldrig ersätta grund- eller vidareutbildningar. En handledare ska självklart inte heller ta över uppgifter och ansvar som tillhör arbetsledningen.

Sokratiska metoden

EN HANDLEDARE KAN använda sig av olika förhållningssätt och tekniker. En är den sokratiska metoden som innebär att genom frågor och samtal få den handledde att själv tänka efter för att finna lösningar på ett problem. Sokrates ville inte undervisa utan ville själv lära sig något av människorna genom att ställa frågor och samtala med dem. Detta frågande är som en "barnmorskeuppgift" – att hjälpa andra att förlösa de tankar och lösningar de själva bär inom sig. I dialogen kan den handledde själv "upptäcka" vad eller hur han/hon ska göra eftersom handledning mer handlar om att frigöra befintliga kunskaper och resurser och än om att tillföra nya.

Reflekterande team

EN ANNAN HANDLEDNINGSMETOD, utvecklad av den norske psykiatern Tom Andersen, är reflekterande team.

Den innebär att en grupp – handledningsgruppen - lyssnar när någon, en person eller en mindre grupp – frågeägaren - ger sin beskrivning av en fråga, en situation, ett dilemma eller problem med hjälp av handledarens frågor. Därefter reflekterar den grupp som har lyssnat över vad man har hört, medan frågeägaren lyssnar. Det reflekterande teamet tillför egna perspektiv och infallsvinklar på den aktuella situationen eller problemet. Slutligen beskriver frågeägaren sina tankar och känslor inför det han/hon har hört.

Empati

FRÅGAN OM EMPATI är ofta ett tema i handledning. Vad är empati? Ulla Holm skriver i sin bok att "professionell hållning inte innebär att man låtsas känslor som man inte har, utan att man handskas med de egna känslorna på ett sådant sätt att de inte hindrar en konstruktiv interaktion med patienten. Patienter och närstående märker om vi verkligen förstår eller om vi bara gör vårt jobb utan engagemang." Hon beskriver empati som att "fånga upp och förstå en annan människas känslor och att vägledas av den förståelsen i kontakten med den andre." Alla möten med någon som behöver hjälp innehåller potentialer till hjälp och tröst. Empati blir därför ett nödvändigt arbetsredskap för den professionella hjälparen. Patricia Tudor Sandahl beskriver empati som en aktiv inlevelse som innebär att kunna möta andras känslor. Den empatiska människan "ger upp sin jaggräns" under en begränsad tid för att "träda in i den andres värld, samtidigt som han behåller sin avskildhet och avgränsning". Det innebär att inte bara ha förståelse utan också känna empati för patientens utsatthet och livssituation.

I PALLIATIV VÅRD kan klivet ut från jaggränsen in i den andres värld vara nödvändigt men krävande, med tanke på att skillnaden mellan att vara döende och att ännu inte ha en utmätt tid är stor.

Gränsen mellan den professionelle och den dödligt sjuke är mycket tydlig och vår erfarenhet och kunskap hjälper oss bara en bit på vägen. Resten är okänt land.

Redan filosofen Spinoza har beskrivit vår förmåga till medlidande som en sorts sorg, en inlevelse i någon annans sorg. Gunnar Birgegård skriver:

”Det är självklart att om vi har som målsättning att arbeta med patienternas känslomässiga svårigheter med sjukdomen, innebär det en stor belastning. Eftersom den palliativa vården nästan alltid slutar med patientens död, finns också sorgen som en ständig följeslagare i arbetet.”

Han beskriver förutsättningarna för att kunna inta en professionell hållning så här:

- Att vara villig att ta reda på patientens behov
- Att ha självkännedom nog att särskilja sina egna behov
- Att reflektera över sitt sätt att arbeta.

GUNNAR BERNLER OCH LISBETH JOHNSON skriver att den rörelse och det samspel som kan uppstå i en arbetsgrupp/handledningsgrupp kan bidra till utvecklandet av en kollektiv kompetens; något som är något mer än summan av gruppens individuella kompetenser. Då kan det palliativa teamarbetet bli en källa till såväl problemlösning som kraft och inspiration i den dagliga vården av svårt sjuka patienter och deras närstående.

För att kunna förbättra sin självkännedom och utveckla sin empatiska förmåga krävs möjligheten att reflektera, att stanna upp och tänka efter, för sig själv eller tillsammans med andra.

Referenser:

Tom Andersen: *Reflekterande processer. Samtal och samtal om samtalen.* Mareld 1994.

G. Bernler & L. Johnson: *Handledning i psykosocialt arbete.* Natur & Kultur 2000.

Gunnar Birgegård: *Palliativ medicin.* Liber 2012.

Henrik Bohlin, Jakob Eklund, red: *Empati. Teoretiska och praktiska perspektiv.* Studentlitteratur 2013

Ulla Holm: *Empati. Att förstå andra människors känslor.* Natur & Kultur 1987.

B. Russel : *Västerlandets filosofi* Natur & Kultur 1984.

Patricia Tudor-Sandahl: *Om barnet inom oss. En introduktion till objektrelationsteori.* Liber 1989.



Solveig Hultkvist
Kurator, Palliativt Centrum,
Stockholms Sjukhem