

Refleksjonsveiledning over praksisnære situasjoner

Skrevet av Melissa Dahl Pedersen
og Sigrunn Hamnes Nilsen

Marithaugen sykehjem



Velkommen til Marithaugen sykehjem



16.06.2015

Refleksjonsveiledning over praksisnære
situasjoner.

3

Innhold

- **Planlegging**

- Hva er målet med refleksjonsgruppa/prosjektet?

- **Gjennomføring**

- Hvorfor skal vi gjennomføre prosjektet?

- **Evaluering**

- Hva oppnådde vi?

Planlegging

- Refleksjonsveiledning over praksisnære situasjoner.

Hva er målet med prosjektet?

- At personalgruppa får økt oppmerksomhet og bevissthet om egen atferd i møte med en person med demens og deres pårørende.

- Samhandling med andre yrkesgrupper tverrfaglig i egen kommune.
- Samhandling med spesialisthelsetjenesten.
- Bevissthet over egne holdninger, verdier, ferdigheter hos den enkelte.

- Bevissthet over faglig innsikt og egne reaksjoner.
- Det å være villig til å reflektere over seg selv og sin rolle.
- Vårt arbeid skal bygge på respekt, tillit, trygghet og etikk i arbeidet med en person med demens og deres pårørende.

Gjennomføring

Hvorfor skal vi gjennomføre prosjektet?

- Personalgruppa har behov for refleksjon.
- Arbeidsdagen preges av endringer i helsesektoren, spesielt etter at Samhandlingsreformen trådte i kraft.

- Vi opplever at det er blitt vanskeligere å få til et samarbeid med spesialisthelsetjenesten etter at en pasient er ferdig diagnostisert.

- Det forventes at kommunene har hjelpeapparatet på plass, og slik er det ikke i vår arbeidshverdag ennå.
- Det er få personer med etterutdanning innen feltet demens/psykiatri.

- Gjennom kunnskapsløftet har det vært personal på voldskurs, for å styrke kompetansen, det å lære seg hvordan en håndterer vold i hverdagen.

- Vi har fått store endringer i pasientgrunnlaget, flere yngre personer med demens og flere sammensatte diagnoser. Pårørendearbeid til ektefeller/barn osv.
- Samhandling mellom ulike yrkesgrupper.

- Dette har ført til større faglige og etiske refleksjoner i personalgruppa. Personalet trenger ofte å belyse og bearbeide egen yrkesrolle, der fokuset er rettet mot kunnskap og erfaringer. Temaer som stadig reflekteres over er tanker og meninger.

- Holdninger, verdier, følelser og reaksjoner i praksisnære situasjoner.

Arbeidsform i refleksjonsgruppa.

Hva skal vi gjøre?

- 7 helsepersonell i refleksjonsgruppa.
- 1 ekstern veileder, som hadde helsefaglig bakgrunn, som må kunne legge til rette for læring.
- At veileder kunne hjelpe, slik at personalet kom videre i refleksjonen.

- Men for at veileder skal kunne hjelpe personalet, må deltakerne være villig til å hente eksempler fra egen arbeidshverdag og dele på erfaringer.
- Temaer som gikk igjen i personalgruppa var hentet fra egen atferd.

- Holdninger, verdier, ferdigheter, faglig innsikt og egne reaksjoner, her satte personalet egne grenser for hva de delte med de andre.
- Personalet var med av egen frivillighet.

Refleksjonsmøtene

- Veileder hadde runde rundt bordet, personalet var kjent og følte trygghet.
- En og en delte på “sine” spesielle erfaringer fra praksisnære situasjoner.
- Det ble lyttet og delt på råd rundt følelser, tanker og kroppsreaksjoner.

- Ekstern veileder var med på å sette ord på prosessen, slik at personalet ble mer bevisst hvordan man kan sortere og bearbeide egne opplevelser og erfaringer.

Spørsmål som ble systematisert:

- Hva var det som skjedde?
- Hva tenkte du om det som skjedde?
- Hva følte du rundt dette?
- Var det noen kroppslige reaksjoner?
- Har du lært noe av dette?

Oppsummering fra refleksmøtene.

- Personalet i gruppa ble tryggere på hverandre. Det å lære seg å lytte, dele på erfaringer.
- Reflektere over at en kan se situasjoner fra flere sider.
- Lære å bli tryggere på egne valg.

- Hensikten med refleksjoner fra praksisnære situasjoner, var at personalgruppa skulle få et fast ”fora” for å kunne lufte egne tanker, følelser og reaksjoner uten at det skulle være et svar til slutt.

- For at vi skulle få en kontinuitet på arbeidet, var det pliktig oppmøte, slik at vi kunne vurdere ut fra den enkelte om vi hadde hatt en personlig utvikling i prosessen.

Evaluering

- Tilbakemeldingene fra personalet er at de har fått en sterkere grunnmur som hjelper dem å takle utfordrende situasjoner i avdelingen.
- De har tilegnet seg kompetanse i reflektering og veiledning.

- Det å få satt ord på følelser og tanker hjelper den enkelte av personalet til å takle utfordrende situasjoner bedre og bedre.
- Refleksjonsveiledningen har styrket samholdet mellom personalet, og gjort dem sterkere til å bearbeide utfordrende situasjoner.

Målet vårt er nådd....

Takk for oss.