

Reflektionsmaterial – Att hjälpa i svåra situationer vid psykiatriska tillstånd

Nedan följer ett antal frågor som hör till filmerna som ingår i utbildningsmaterialet. Frågorna är kopplade till de olika filmerna och deras olika delar.

Filmer: Maria uppfattas som hotfull och Experter reflekterar utifrån filmen om Maria

Del 1: Försök förstå behov och beteende

- Vilka behov och resurser kan du se hos Maria?
- Hur kan ni förstå och se olika sätt som patienten eller brukaren ber om hjälp?
- Upplever du att ni pratar om patienter/brukare på ett respektfullt sätt på din arbetsplats? Om inte – vad behöver förändras i sättet ni uttrycker er och förhåller er till patienters/brukares beteenden?

Del 2: Var närvarande och observant

- Hur gör ni på din arbetsplats för att se försämring hos en person och agera tidigt?
- Händer det att ni agerar för sent och i så fall varför?
- Hur tänker du kring balansen mellan respekt för personens integritet och risken att försumma personen genom att inte agera?
- Finns det situationer i ditt arbete där denna balans är särskilt svår?

Del 3: Undvik tvång och ta hänsyn till tidigare erfarenheter

- Vad är din roll som personal när en person har stora behov men inte ber om hjälp eller tackar nej till den? Hur kan du/ni nå fram?
- På vilket sätt kan du ta reda på om patienten tidigare har upplevt något som skrämmande eller tvingande inom vården? Varför kan det vara viktigt att ta reda på?
- Hur kan du prata med en patient om tidigare erfarenheter av tvångsåtgärder?
- Vad kan vara svårt och vad kan hjälpa i samtal om tidigare tvång (i personalgruppen och med patienter)?
- Hur kan ni inom vård och omsorg, tillsammans med andra aktörer runt personen, arbeta tillsammans för att förebygga och undvika behov av tvångsvård och tvångsåtgärder?

Del 4: Ta ansvar för situationen och se agerandet utifrån Marias perspektiv

- Att personer som ni möter visar känslor och uttrycker lidande - tolkas det som en resurs eller ett problem på er arbetsplats?
- Behöver toleransnivån för känslouttryck som till exempel ilska, frustration eller sorg höjas i er verksamhet?
- På vilket sätt tar du och dina kollegor ansvar om ni har misslyckats med att erbjuda vård och omsorg utifrån personens behov, nå fram och vara ett stöd?
- Hur kan du arbeta och förhålla dig till om en person med stora behov är avvisande? Vad kan vara anledningen till att personen är avvisande?

Del 5: Våga visa värme och medmänsklighet i svåra situationer

- Vad behöver du för att våga och orka visa medmänsklighet och omtanke i svåra situationer?
- Hur kan du hjälpa en person som inte ber om hjälp eller är avvisande?
- Utifrån vad du tar med dig från experterna: Vad i ditt dagliga arbete ska du börja göra eller göra mer av, respektive sluta göra eller göra mindre av?

Filmer: Kevin öppnar inte dörren och Experter reflekterar utifrån filmen om Kevin

Del 1 Försök förstå behov och beteende

- Hur kan du uppmärksamma försämringar i mående hos en person som drar sig undan?
- Vilka behov kan finnas hos en person som drar sig undan?

Del 2 Ta ansvar för och se behoven, stanna kvar och inte överge

- Vilka värderingar tänker du/ni ska genomsyra ditt/ert agerande och bemötande när en person drar sig undan och tackar nej till stöd?
- Vad kan du/ni göra för att hjälpa en person att bryta negativa spiraler och tillsammans bygga positiva?
- Hur vill ni agera och bemöta en person som drar sig undan och tackar nej till stöd?

Del 3 Skapa allians och tillit

- Hur gör du/ni för att bygga allians och skapa tillit hos dem ni möter i ert arbete?
- Vad behöver du för att våga och orka visa medmänsklighet och omtanke i svåra situationer?

Film: Experter reflekterar kring chefernas och ledningens roller

Del 1 Främja ett relationsskapande arbete

- Hur kan du som chef och i ledning vara tydlig med vilken kultur som ska genomsyra personalens arbete?
- Hur kan ett relationsskapande arbetssätt främjas och stärkas?
- Om du/ni ser att en negativ kultur har fått eller riskerar att få fäste i personalgruppen, hur kan du/ni agera för att vända den?
- Hur kan du/ni utvärdera hur er verksamhet upplevs av personerna som den är till för?
- Vad är nästa steg hos er?

Del 2 Våga stärka relationer och tillit

- Hur kan du som chef och i ledning signalera att en god arbetsplatskultur, tillit och relationsskapande arbetssätt är prioriterat och viktigt?
- Hur kommunicerar du detta till personalen?
- Hur gör du det tydligt för patienter/brukare och närstående?
- Hur förankrar du det i resten av organisationen?

Del 3 Håll i och håll ut i förändringsarbetet

- Hur kan ni i er verksamhet stötta varandra att hålla i och hålla ut i ett förändringsarbete?
- Vad behöver ni av kompetens, påfyllnad, kollegialt stöd och resurser?
- Vilka interna resurser finns redan i er verksamhet som du kan lyfta och använda för att stärka positiva arbetssätt?
- Hur kan du som chef eller i ledning synliggöra och uppmuntra dessa?

Del 4 Kom ihåg ditt viktiga uppdrag

- Finns det rutiner eller arbetssätt i din verksamhet som oavsiktligt hindrar personal från att arbeta personcentrerat och relationsskapande, till exempel regler som begränsar möjligheten att bjuda på fika eller att mötas utanför verksamhetens lokaler?
- Hur kan du som chef och i ledning arbeta bort dessa hinder?
- Hur kan ni prata om att professionalitet också inbegriper det allmänmänniska mötet och att vara empatisk, varm och inlyssnande i mötet med patienter/brukare?

Filmer om professionellt omdöme och olika sorters kunskap

- Finns det något i filmerna som kan stödja dig som medarbetare eller chef när du möter och hanterar svåra situationer?
- Vad tycker du kännetecknar ett professionellt bemötande?
- Vilken sorts kunskap upplever du att du/ni använder mest i ditt arbete? Teoretisk, praktisk eller situationsanpassad kunskap?
- Är det någon av de olika sorternas kunskap som ni skulle behöva stärka och utveckla och vad skulle det kunna leda till?
- Har du något exempel på en situation där någon använt sig av sitt professionella omdöme på ett extra bra sätt?