

När handledning blir svårt



Validerande kommunikation med adepter

Sara Edlund

Legitimerad Psykolog, Universitetslektor

1

Lite olika scenarion...

Det är tydligt att han går igenom en tuff period i livet. Och att han har personliga utmaningar som påverkar praktiken.

Hon kommer för sent så gott som varje dag, men kommer bara med undanflykter när jag påtalar det.

Han uppvisar stora brister i utövandet av yrket och jag känner mig ansvarig för patientsäkerheten. Tog upp detta på handledning men han uppvisade ingen insikt om att detta är svårt för honom.

Hon tar inga initiativ. Jag vill stötta, men det blir nästan som att jag går vid sidan av och håller henne i handen hela tiden. Det tar mycket tid och energi och jag känner att jag tappar tålamodet.

Hon tar inte emot min korrigerande feedback. Jag försöker att vara konstruktiv, men hon uppfattar allt som kritik. Och idag fick jag höra att hon hört av sig till sin lärare på universitetet och sagt att jag är en dålig handledare.

Han ifrågasätter mina beslut och min feedback utan att riktigt förstå sammanhanget. Det är bra med kritiskt tänkande, men det kräver också en viss grundförståelse som han inte har.

Han kommer sannolikt inte bli godkänd på denna VFU. När jag påtalade detta under handledningen så blev han jättearg och kände sig orättvist bedömd.



2

Agenda för dagen

Validering:

- Teoretisk bakgrund
- Vad är validering och invalidering?
- Varför ska vi validera?
- Hur gör man?
- Ska man alltid validera allt?
- Kort diskussion utifrån case

3

Teoretisk bakgrund: Dialektisk beteendeterapi (DBT)

- Ursprungligen utvecklad för Borderline personlighetsstörning /Emotionellt instabil personlighetsstörning
- Patientgrupp som ställer höga krav på effektiv kommunikation
- Fokus på färdigheter för att hantera känslor
- Validering en av huvudstrategierna
 - Används av terapeuten
 - Lärs ut till patienten samt familjemedlemmar
 - Självvalidering lärs ut till patienten
- Används nu även för andra patientgrupper
- Och andra svåra samtal!

(Linehan, 1993)

4



Validering

- Valid = giltig
- Validering är empati + kommunikation
- När man validerar en annan person letar man efter det i den andres berättelse som är förståeligt, logiskt, rimligt, normalt etc.
- ...och kommunicerar det

Detta betyder inte nödvändigtvis:

Att vi håller med
Tycker att det är bra

(Linehan, 1997; Koerner, 2012; Koerner & Linehan, 2003)

5



6

Motsatsen = Invalidering

- När en persons tankar, känslor eller upplevelser blir avvisade, ignorerade eller dömda som fel eller konstiga
- Veldig få invaliderar andra människor med flit
- Dock händer det ibland av misstag:
 - När vi själva är obekväma med en viss känsla (hos oss själva/den andre)
 - Vill trola bort en känsla
 - När vi inte vill förstärka "fel" sak
 - Är stressade
 - När vi känner oss maktlösa (prestationsångest)

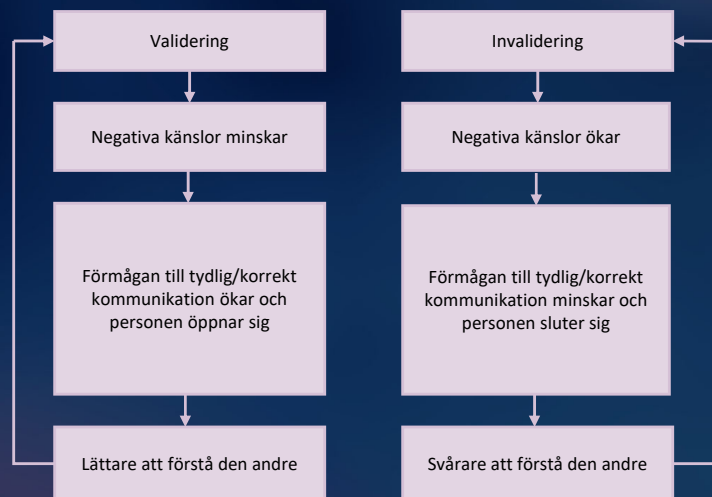
7

Hur kan invalidering låta?

- När man vill sudda bort eller förminska negativa känslor
 - Var inte ledsen. Det var ingen stor grej.
 - Så behöver du inte känna.
 - Det är inte så farligt. Det går över.
- När man förnekar
 - Hur kan du känna så!?!?
- När man dömer/skuldbelägger
 - Det där var väl onödigt.
 - Du är alltid så känslig.
- För starkt lösningsfokus
 - Om du bara...
 - Du borde...
- Korrigering feedback

8

Varför ska man validera?



(Fruzzetti & Worrall, 2010)

9

The illustration shows a person in a black sweater with white wavy patterns, pointing upwards with their right index finger. Above them are two thought bubbles. The left bubble contains the text: "Validering... Nu vet jag vad det är för något! Och varför det kan vara bra." The right bubble contains the text: "...men hur?". In the top right corner, there is a logo for Örebro University, featuring a red shield with a white 'U' and the text "ÖREBRO UNIVERSITET" around it.

10

Valideringstrappan

AKTIVT LYSSNANDE

- Visa att du är uppmärksam och lyssnar
- Reflektera/sammanfatta
- Sätt ord på det uttalade
- Ställ klargörande frågor

↑
Nivå 1-3

NORMALISERA

Sätt ord på hur personens upplevelse/beteende är förståeligt utifrån personens tidigare erfarenheter eller den aktuella situationen.

↑
Nivå 4-5

RESPEKT & ÖMSESIDIG SÅRBARHET

- Behandla den andre som en jämlik och kompetent person
- Visa ömsesidig sårbarhet

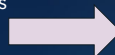
↑
Nivå 6-7

11

Det första trappsteget Aktivt lyssnande

- Lyssna, visa intresse och observera annan kommunikation än bara det som uttalas

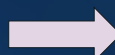
- Ögonkontakt
- Nickande och "hummande"



Beteenden som förmedlar att personen framför mig och hans berättelse är värd att ta på allvar

- Reflektera korrekt

- Att korrekt återge, reflektera och dra slutsatser utan dömande
- Sammanfattningar
- Kontrollera förståelse



"Jag märker att du är arg och frustrerad"
"Det här är en tuff kurs för dig"
"Du känner dig orolig inför bedömningen"
"Har jag förstått dig rätt om jag säger att..."

- Sätta ord på det uttalade

- Läs lite mellan raderna
- Komma med idéer/förslag om tankar, känslor och önskemål
- Ställa relevanta och välriktade frågor



"Du blev förvånad över denna feedback"
"Vad tänker du är nästa steg?"
"Hur kan jag hjälpa dig just nu?"

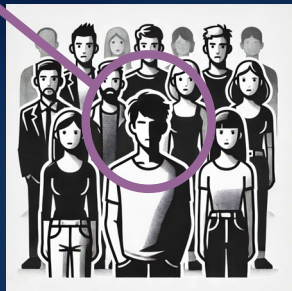
12

Exempel på faktorer som kan ge information om vad vi kan validera som individ:

- Kulturell bakgrund
- Social situation
- Uppväxtförhållanden
- Tidigare erfarenheter
- Tillhör minoritetsgrupp
- Individuella förutsättningar

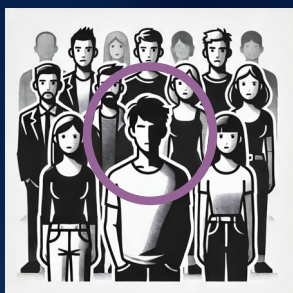
Det andra trappsteget

Normalisera som individ eller som människa



Såklart!
Det är mänskligt!

13



"Utifrån vad du fått lära dig på utbildningen tidigare så förstår jag att du gjorde som du gjorde"

"Du har fått lära dig att man ska klara sig på egen hand och inte belasta andra i onödan. Utifrån det blir det logiskt att du drar dig för att be om hjälp"



"Flera av mina tidigare studenter har upplevt det likadant"

"De allra flesta skulle reagera på samma sätt"

"Såklart känner du oro inför detta moment. Det är ju första gången du gör detta!"

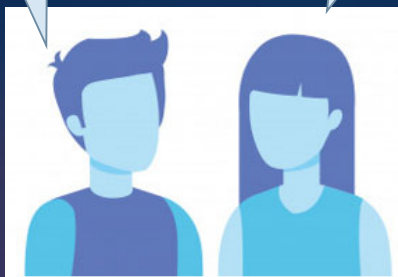
Oftast vill vi bli validerade som människor. Men ibland är det viktigt att någon ser vår individuella situation.

14

Viktigt att välja "rätt" validering!

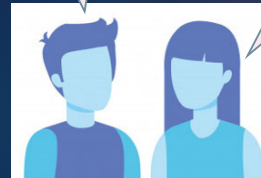
Jag älskar en sval glass en riktigt varm sommardag!

Med tanke på hur mycket glass du har ätit i ditt liv så förstår jag att du tycker att det är gott



Jag är arg för du är sen till vårt möte igen!

Det är fullt förståeligt med tanke på att din pappa alltid var sen när du var liten. Detta har gjort att...



Om något är allmänmänskligt men personen får höra "det är inte konstigt utifrån hur du är/vad du har varit med om"...

Eller...

Om personen upplever sig ha ett exceptionellt lidande och får höra "så känner alla/de flesta"...

....då händer det något med validering!

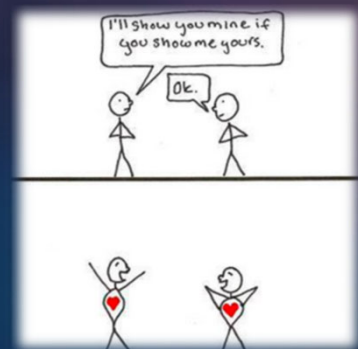
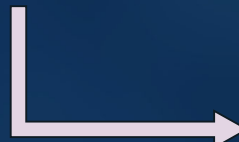
15

Det tredje trappsteget Respekt & ömsesidig sårbarhet

- Behandla som en jämlik och kompetent person
 - Behandla personen med respekt och som en kompetent individ
 - Att inte behandla personen som skör eller inkompetent
 - Att inte kräva saker som den andre inte klarar av
- Visa ömsesidig sårbarhet
 - Framförallt viktigt i nära relationer
 - Inte själv vara en perfekt övermänniska



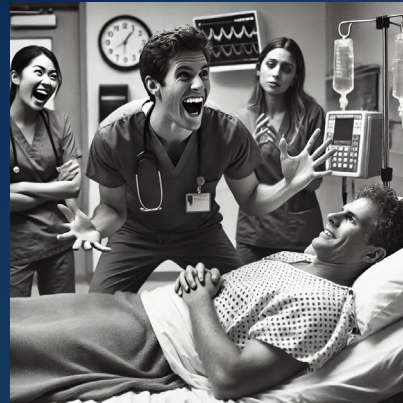
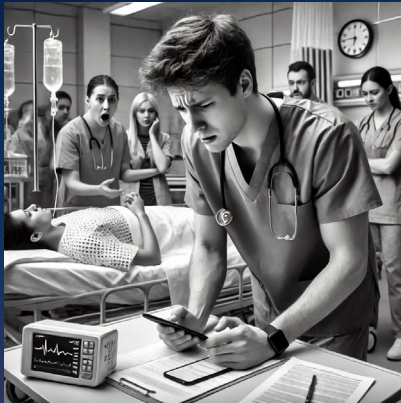
- "Jag delade många av dina funderingar på min egen praktik"
- "Jag skulle ha känt på samma sätt!"



- "Du har jobbat på bra under den här tiden, och jag vet att det har varit tufft"
- Är validerande på nivå 6 att ställa krav (som personen klarar av)

16

Vad hos en adept kan kännas problematiskt att validera?



17

Vi ska inte alltid validera allt...

- Ibland är beteenden, tankar och känslor problematiska (i stunden eller på längre sikt)
- Ibland har personen fel
- Ibland delar man inte bilden av verkligheten
- Och då är det ok att vara ärlig med det
- OM man samtidigt validerar det som är logiskt och förståeligt!



18

E
X
E
M
P
E
L

"Du är noggrann och mån om att göra ett bra jobb. Det ser jag och alla omkring dig. OCH samtidigt är det inte rimligt att det tar nästan en halvtimme att slutföra en journalanteckning. Den tiden har vi helt enkelt inte under en arbetsdag"

"Det här är ett tufft fall. Det är inte konstigt att man blir berörd när det är ett litet barn som är så sjukt. OCH samtidigt träffar du barnet i din professionella roll och behöver vara medveten om vad som ingår i den rollen"

"Du har jobbat med det som jag lyfte fram på senaste utvärderingen och jag ser att det går bättre. OCH samtidigt är det fortfarande bitar som saknas och det kommer att krävas mer tid och träning för att nå upp till godkänt betyg"

19

E
X
E
M
P
E
L

"Du är noggrann och mån om att göra ett bra jobb. Det ser jag och alla omkring dig. OCH samtidigt är det inte rimligt att det tar nästan en halvtimme att slutföra en journalanteckning. Den tiden har vi helt enkelt inte under en arbetsdag"

"Det här är ett tufft fall. Det är inte konstigt att man blir berörd när det är ett litet barn som är så sjukt. OCH samtidigt träffar du barnet i din professionella roll och behöver vara medveten om vad som ingår i den rollen"

"Du har jobbat med det som jag lyfte fram på senaste utvärderingen och jag ser att det går bättre. OCH samtidigt är det fortfarande bitar som saknas och det kommer att krävas mer tid och träning för att nå upp till godkänt betyg"

20

Validering är inte att bara stryka medhårs och hålla med hela tiden...

Det är också ett kraftfullt kommunikationsverktyg för att jobba med förändring av problematiska beteenden



21

Varför är detta viktigt?

- Det vi validerar tenderar vi att se mer av – vi vill inte förstärka problematiska beteenden
- Gör det möjligt att förändra problematiska relationer
- Stärker ofta relationen - trygghet

22

Albin



Albin gör sin praktik hos dig. Han har arbetslivserfarenhet från liknande verksamheter

bakom sig, dock i en annan roll med mindre formellt ansvar. Albin smälter lätt in i arbetsgruppen och blir snabbt mycket omtyckt av kollegorna.

Han visar verkligen framfötterna tidigt under sin praktik. Det är tydligt att han har erfarenhet av att jobba med arbetsuppgifter inom liknande verksamheter. Därför ger du honom tidigt eget ansvar för tydligt avgränsade uppgifter, uppgifter han tar sig an med stort självförtroende.

Han söker sällan stöd hos dig som handledare. På handledningen beskriver han hur han tänkt och vad han gjort. Han tar mycket egna initiativ som sällan är förankrade med dig. Hans egna initiativ är för det mesta rimliga, men som handledare känner du att han kanske går lite för fort fram.

Ni kommer överens om hur han ska jobba vidare och vid nästa handledning framkommer det att Albin inte gjort det ni kommit överens om. Du börjar se ett mönster där Albin tar allt för många egna initiativ som han grundar i sina tidigare erfarenheter (från sin tidigare roll) snarare än yrket och rollen han nu utbildar sig till.

- Vad är det Albin känner/tänker/gör som är problematiskt?
- Hur är det problematiska ändå logiskt/begripligt/förståeligt?
- Varför är det problematiskt?
- Hur kommunicerar man detta till Albin (utifrån teorin om validering)?

23

Tänk på att...



Validera mycket, hela tiden, när du får chansen. Det lägger en stabil grund inför eventuell korrigerande feedback.

Även i svåra situationer med väldigt problematiska beteenden som på ytan är totalt obegripliga kan man hitta det valida och förmedla det.

24

Tack för er uppmärksamhet!

Sara Edlund

sara.edlund@oru.se

