

# Sykepleiefaglig veiledning med utgangspunkt i gestaltterapi

## - Tanker, følelser og kropp

---

**Ellen er blant annet utdannet gestaltveileder og dette preger hennes veiledning. Hun understreker imidlertid at hun er eklektiker, det vil si at hun bruker kunnskap fra ulike retninger etter som hva som er best egnet i den enkelte situasjon. Her skal Ellen fortelle om en veiledningsprosess hun husker godt, fordi den resulterte i en stor forandring.**

---

*Af Trulve Kosmo, lektor*

*E: Ellen, sykepleiefaglig veileder*

*T: Trulve Kosmo, interviewer*

E: Dette var en gruppe for avdelingssykepleiere. Jeg hadde med meg en co-veileder som jeg alltid har. Jeg gjør avtaler med coveileder på forhånd; denne gangen veileder du og denne gangen veileder jeg, og denne gangen var det jeg konkret som gjorde det. Dette skjedde på senhøsten, og denne gruppa hadde da eksistert siden august. Når de sier ja til å være med i de gruppene som jeg har startet opp, så har det ligget i kortene at gruppen skal eksistere over

et år. Men når vi har evaluert til jul, så har det vært mulighet til å gå ut, eventuelt ta nye inn. I denne gruppa tror jeg det var 8 avdelingssykepleiere, og noen av dem hadde gått i gruppe hos meg året før også, fordi avdelingssykepleiergruppa hadde eksistert over flere år, men med nye personer. Men det var det første året den mannen som det da gjaldt, Martin, var med i denne gruppa.

Jeg var veldig oppmerksom på at dette var en ledergruppe, og da

må fokuset være ledelse. Så sykepleie-delen blir nedtonet, mens det å være leder blir fremtonet. Samtidig så var det jo i den sykepleiesettingen, slik at det var bak. For å kunne jobbe med en gruppe ledere som veileder, må jeg ha en klar formening om hva god ledelse er. Når jeg jobber med en gruppe sykepleiere, så må jeg vite hva er målet i dette her. Denne gruppa hadde vært opptatt av identitet som leder, og de var kommet inn på hva som hadde gjort, at de had-

de *valgt* å bli leder. Var det et bevisst valg, eller var det noe med at det var stilling ledig, og nå har du vært her så lenge, du passer sikkert som leder. Martin hadde vært assisterende avdelingssykepleier på en sykepost over tid, og så ble det ledig stilling på en annen sykepost ved samme sykehuset. Han valgte å søke den selv, men jeg vil også tro han ble anbefalt. Det som var forhistorien var at det hadde vært oppe flere ganger at han kjente seg hjelpeløs og strevde i lederrollen. Og dette var en *prosess*, det var ikke noe som kom opp med en gang. Denne gruppa hadde jobbet mye med trygghet, og at det å tørre å presentere seg på godt og vondt var tegn på modenhet, og ikke på at »Gud, nå får alle se at jeg er en dum leder«. Slik at det var – slik jeg tolket det – en relativt stor grad av trygghet i gruppa. Hele høsten, og spesielt denne timen, var preget av støtte og lojalitet. De våget etterhvert å vise seg som de var, ikke sånn som de trodde, at de andre ville ønske å ge dem. Men det var et par stykker i gruppa, som var redde for det. Jeg trakk dem inn, ved at jeg stoppet opp og spurte: »Hvordan er det for deg å høre at Martin sier dette eller gjør dette?« Men hoveddelen av gruppa turde å presentere seg for hverandre og vise seg fra sine gode og dårlige sider. Generelt så jobbet vi også mye i gruppa med å tørre å kjenne at jeg *er* noe. Og det jeg tenker på spesielt med denne veiledningssituasjonen, var at Martin våget i en konkret time å stoppe opp og spørre seg sjøl; »vil jeg ha denne jobben?« Han våget å erkjenne at han fungerte dårlig, at han ikke passet. Og noe av det, som jeg støttet han på underveis hele tiden er at det er »modig, og en *moden* beslutning. Å tørre å stikke fingeren i jorda og si at »dette passer jeg ikke til, dette vil jeg ikke. Dette tapper meg for mye

for energi, dette gjør meg ulykkelig.« Og også våge å erkjenne at det personalet som jeg leder, de har det ikke godt med meg som leder. Og dette våget han å erkjenne. Som en konsekvens av den konkrete timen, men selvfølgelig også hele prosessen som hadde ført opp til dette, så sa han opp. Det var en så stor forandring og en så stor erkjennelse, at det er sikkert det som gjør at jeg husker det. Og faktisk var det en til, som gjorde det samme i løpet av våren. Og slik jeg ser det, var det også et helt konkret resultat av veiledningen.

T: Kan du fortelle om metodene du brukte?

E: Ja, det jeg alltid gjør er at vi starter med en runde; »Er det noen som har noe å ta opp i dag?« Og da kom han helt sikkert inn og sa at »jeg har noe«. Det jeg vanligvis gjør, det som var tilfelle da, var at jeg ba han sette ord på, hva det var han ville ta opp. Og det han tok opp da, og som han også hadde tatt opp indirekte, var at han *sleit* veldig som leder. Jeg husker bl. a. at han sa, at han hadde en tendens til å gå inn på kontoret sitt og lukke døren. Han visste, at det var ikke det han skulle gjøre, men han greide ikke å gjøre noe annet. Det var vanskelig å være han da, han hadde det fælt. Det var en stor personalkonflikt, og det visste jeg, for jeg hadde resten av personalet i en annen gruppe. Han var syndebukken for resten av personalet. Jeg hadde jo den informasjonen, og visste at dette akselererte og akselererte og det hadde det gjort i løpet av høsten. Det jeg brukte mye tid på i den andre gruppa, var å hjelpe dem til å bli oppmerksomme på, hva det er de gjør med å projisere alt over på vedkommende. Altså, hvor er deres eget ansvar? Det er *lettvint* å ha en syndebukk. Det jobbet vi mye med da, men det var jo i en annen gruppe. Men her var jeg opptatt av at det må *skje* noe. Altså – her må noen

ta noen beslutninger. Og jeg ønsket å hjelpe han med å komme fram til en beslutning som jeg tenkte *måtte* komme. Ellers går dette dukken med posten, med han og med pasientene, som ikke minst blir lidende oppi alt dette her.

Mens han fortalte om hva han sleit med, lyttet jeg med hele meg. Jeg lyttet til ordene hans, til stemmen, tonefallet, så på kroppen, tok hele personen i meg. Underveis stilte jeg oppklarende spørsmål, hvis det var noe jeg ikke skjønnte, noe som var uklart for meg. Vanligvis er jeg taus mens de forteller. Etterpå tror jeg at jeg spurte »Hvordan har du det nå, når du har fortalt om det?« Her og nå-orientering er jo en hovedmetode som jeg jobber med. Og så, det jeg også kunne ha gjort, uten at jeg husker det i detalj, er at jeg kunne ha gjort han oppmerksom på f.eks. stemmen »Er du oppmerksom på at du snakker så lavt (snakker lavt).. er du oppmerksom på at mens du snakker om dette så har du blitt helt rødflammet nedover halsen..« Altså en beskrivende tilbakemelding på det jeg har sett eller hørt. Og det jeg sikkert også gjorde var å spinne videre på det svaret han ga da, og hele tiden være her og nå og bruke det som kommer opp. Og så spurte jeg gruppa; »hvordan er det for dere å høre Martin fortelle det han gjør?« Slik at Martin også fikk en tilbakemelding.

T: Hvordan tok han alle de tilbakemeldingene?

E: Jeg er alltid veldig oppmerksom på og følger med på den som får tilbakemeldingen. Jeg husker ikke om jeg gjorde det da, men jeg pleier å spørre; »Har du fått nok nå? Vil du høre mer?« Og da er det veldig ofte at en eller to kan være nok. Men det jeg husker fra den situasjonen var at dette rørte veldig sterkt ved de andre. De kom veldig sterkt i kontakt med sin egen identitet som leder. Alle le-

dere har nok like tanker innimellom; passer dette for meg, er jeg bruknes til dette, er jeg god nok?

I den timen var jeg som veileder offensiv, fordi jeg trakk inn det som jeg ante lå under. Altså sånn; »Jeg har en ide. Kunne du tenke deg å være med på den, så kan du få høre hva den er. Martin, kan du tenke deg, helt hypotetisk, at du velger å slutte? Hvordan ville det være? Ikke gå inn i det følelsemessig, men helt hypotetisk, hvordan ville det vært hvis du hadde sluttet?«

T: Vil du si at du presset ham?

E: Nei, ikke presset. Jeg vil ikke kalle det press. For noe av det jeg jobber mye med som forutsetning, er jo at de sjøl tar ansvar. Altså at de sier nei. Men du vet, at jeg har jo alltid *makt* som veileder. Det ligger jo i kortene. Men den kan man bruke eller misbruke. Jeg ga ham anledning til å følge den resoneringsoppgaven eller ikke å følge den. Men det er klart, at jeg i det at jeg har brakt den på bane, så..

En av de formeningene jeg har om det å være en god leder er at hvis det er masse konflikter på post, og personen ikke trives som leder, så er ikke det godt lederskap. Og da kan jeg ta inn »hvis du slutter – hva da« og ressonere rundt det.

T: Hvordan vet du når du skal være offensiv og komme med slike forslag?

E: Det tror jeg virkelig er det som gjør meg til en ekspertveileder. At jeg etterhvert har begynt å få veldig god intuisjon. Så det er intuisjonen som sier meg det, hva jeg skal gjøre. Men intuisjonen er ikke noe som kommer ut av det blå, den bygger jo på *masse* kunnskap. Jeg kan mye veiledning; jeg kan masse, masse teori, pluss all praksiserfaringen. Det til sammen gir meg sånne sub-tanker. Noen ganger kan intuisjonen min være sånn at det sier *pang*. Og så

kan sykepleieren si at nei, det der har ikke noe for seg. Og så er det akkurat som jeg *veit* at det har noe for seg. Og så viser det seg at det har det, men det kan være mange kronglete veier for å få dem med. Hvis jeg er lyttende nok eller var nok, så stoler jeg helt på intuisjonen min. Og det fører til at jeg som veileder er helt tilstede her og nå. Jeg tenker veldig lite på hvordan jeg skal få avsluttet noe. Og en annen rar ting, jeg trenger aldri å se på klokka. Jeg vet alltid når det har gått en time.

T: Kan du huske noe om hva slags kommunikasjon han hadde?

E: Det jeg i alle fall kan huske fra den gangen var at han begynte å gråte. Og det er jo en klar form for kommunikasjon. Og det som er generelt viktig når klienter gråter, og derfor helt sikkert i denne sammenhengen her også, er at hvis det er all right for meg at de gråter, så sier jeg det. Og så sjekker jeg ut »er det all right for dere andre at Martin gråter?« Slik at sanksjonen er gitt, at det er eksplisitt sagt.

De som ikke kjenner til gestalt sier at det er sånt føleri. Men det er tegn på at de ikke vet hva det er, fordi nettopp innen for gestalt er vi opptatt av helheten. Tanker og kropp og følelser er like viktige. Det jeg generelt gjør er at hvis det er klienter som er veldig mye i følelser, så vil jeg appellere til å komme opp i hodet. Og for andre som er bare i hodet så vil jeg appellere til følelser. Fordi vi er hele, så virker tanke på kropp, og kropp på tanke, og følelser på kropp – det hele virker sammen. Slik, at hvis han ved å ressonere på hvordan det ville være å slutte, kjenner seg lettere, så kan jeg spørre »Hva sier det deg?« Eller hvis han hadde sagt »Guri, jeg kjenner meg helt tom.« »Hva sier det deg?«

Jeg husker at da vi ressonerte og jobba med det med å slutte, så kjente han, at dette er riktig i hele

seg. Og da hadde han kommet et stykke videre i forhold til den beslutningen om hva han ville.

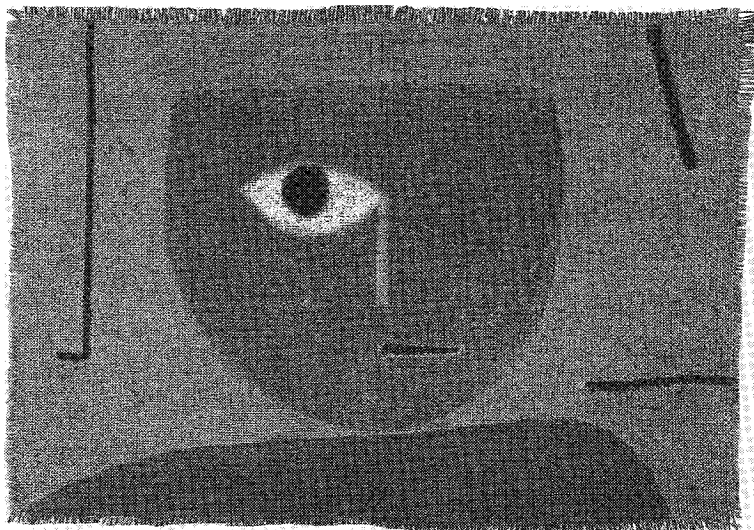
T: Kan du si noe om hva du var spesielt opptatt av i timen? Hva var fokuset ditt?

E: *Han som person* var fokuset mitt. Men fordi jeg er i en gruppe og jobber med ledere, så er jo også de andre fokuset mitt. Jeg var opptatt av å hjelpe ham til å komme til en avslutning, altså en konklusjon på den veiledningen. Ingenting som har vært i veiledning skal gå derfra »i sprik«. Det kan godt være at det bare er et komma, altså at situasjonen skal komme opp igjen neste gang, men det skal i hvertfall være et slikt komma eller semi-kolon at det går an å gå ut i hverdagen i en god forfatning. Men ellers er fokuset mitt å være tilstede her og nå.

Og så er jeg også oppmerksom på hvordan jeg har det. Og jeg presenterer *meg*. Jeg husker at jeg var veldig rørt. Hele timen var veldig sterk. Jeg beundret ham kollo-salt og det sa jeg. Og jeg husker ikke om jeg hadde tårer i øynene, men det -hvis jeg har det, så har jeg det. Men samtidig som jeg er *med*, har jeg allikevel det skrittet tilbake, slik at jeg kan se ham tydelig. Hvis jeg overidentifiserer meg, så blir han uklar for meg. Så det er noe med å være oppmerksom på – hei hør nå – nå kanskje jeg fysisk skal trekke meg litt tilbake for å se ham tydeligere. Særlig når det er noe som rører meg. Så må jeg summe meg, slik at det ikke blir mitt eget jeg til slutt sitter og veileder på. Men jeg er til stede med hele meg.

Jeg får en sterk fornemmelse av ydmykhet når jeg får være med i en sånn situasjon, og føler glede over den tilliten jeg er vist.

At han tør og at gruppa tør. Når jeg møtte han i korridoren seinere, så følte jeg en veldig, veldig godhet for han. Det gjorde meg veldig godt, når jeg møtte han og han sa



Paul Klee, *Das Auge*, 1938.

»Ellen, jeg er så glad for at jeg har gjort dette her. Jeg har det så mye bedre nå.«

## Diskussion

Historien viser hvor viktig sykepleiefaglig veiledning kan være. Gjennom dette paradigmet har Ellen illustrert hvordan hun veiledet i Martins tilfelle. Paradigmet er både enestående og typisk for Ellens veiledning. Vi skal nå se nærmere på referanserammen hennes.

### Syn på det enkelte mennesket

Ellen antar at mennesket er en helhet som består av tre like viktige deler: tanker, følelser og kropp.

Disse delene henger sammen og påvirker hverandre slik at hvis man for eksempel kjenner seg lettere i kroppen ved å tenke på noe, er det viktig informasjon. Hvis man har forandret tankene sine, forventer Ellen at kroppspråket også forandrer seg. Kroppsspråket sier noe om menneskers tanker og følelser, uten at personen trenger å være bevisst på dette. Alle mennesker har ikke like god kontakt med de tre delene i seg. Ellen antar at det er mulig å velge hvilken del man vil fokusere på, for eksempel at det er mulig å bare være kognitivt fokusert eller å fokusere mest på følelser. Hvis man er utrygg og i utakt med seg selv så tappes man for energi, mens man får energi av å gjøre noe man mestrer og liker.

Man bør arbeide mot å bli et modent menneske; et helt menneske som ikke bare lar seg styre av andres forventninger, men tør å være seg selv på godt og vondt og ta konsekvenser av dette. Dette kan kreve mot. Modne mennesker har mulighet til å foreta bevisste valg.

### Syn på relasjoner

Ellen antar at vi er i relasjoner med andre hvor vi påvirker hverandre på godt og vondt. Det er alltid en viss gjensidighet i et forhold og alle parter har dermed et visst ansvar for situasjoner de er i. En er ikke alltid bevisst hvordan en blir påvirket og hvordan en selv påvirker andre, og man bør derfor arbeide for å øke denne bevisstheten.

Ellen antar at det er viktig og verdifullt å respektere andres integritet. Det er ønskelig at man selv tar ansvar for å sette egne grenser og si ifra når de nåes, men ikke alle klarer dette. Veilederen har makt over sykepleieren, og bør vise stor varsomhet og respekt for sykepleierens integritet og grenser.

### Veiledningens formål

Veiledningen bør styrke sykepleieren og stimulere til økt bevissthet om seg selv som person og sykepleier. Veilederen bør hjelpe sykepleierene til å vokse mot å bli mer bevisste, ansvarlige, hele og modne, slik at de kan fungere bedre både i forhold til seg selv og i relasjoner med pasienter og kollegaer. Ellen antar, at veiledning bør bidra til forbedret praksis og at det er viktig å bevisstgjøre og stimulere sykepleierens ressurser i denne prosessen.

Hos Martin var det ressurser som ble bevisstgjort; hans mot og modenhet. Som et resultat av veiledningen fant Martin ut, at han ikke passet til å være leder. Hans følelse av hjelpeløshet ble erstat-

tet med bevissthet om egne ressurser og han opplevde at han fungerte bedre i praksis etter veiledningen.

## **Veiledningens innhold og fokus**

Ellen antar at sykepleiefaglig veiledning består av refleksjon over hvordan man er som person og som sykepleier. Fokuset bør tilpasses den stillingen sykepleieren har. I en ledergruppe bør hovedvekten ligge på ledelse, mens i en gruppe for kliniske sykepleiere bør fokuset være den direkte sykepleieren. Temaer for denne ledergruppa hadde for eksempel vært identitet som leder, hva som har gjort at de har valgt å bli ledere (egne/andres forventninger), å tørre å kjenne at de er noe, samt sterke og svake sider.

## **Veiledningens prosess og metoder**

Ellen betrakter veiledning som en prosess, hvor trygghet antas å være en viktig forutsetning for å tørre å åpne seg og dermed kunne lære. Kontinuitet, støtte, lojalitet og gjensidig åpenhet, både fra sykepleierne og veilederens side, antas å være viktig for å skape trygghet i gruppa. Veilederen bør derfor trekke alle aktivt med i timen. Veilederen bør sørge for at normene er uttalte både i den innledende bli-kjent-fasen og underveis i prosessen, fordi det forventes å ha positiv effekt på tryggheten. Normene til gruppe-medlemmene er at de bør møte opp en time i uka i ett år, men at det er mulighet for å slutte etter et halvt år i forbindelse med evalueringen. Videre forventes de å sette egne grenser og overholde taushetsplikten.

For å hjelpe Martin til økt bevissthet om hvordan han er som

person og som sykepleier, antar Ellen at det er nyttig å lede hans oppmerksomheten mellom hans følelser, tanker og kropp, og få ham til å bli bevisst sammenhengen mellom de tre delene. Veilederen bør ikke bare lytte til det sykepleieren sier, men til hele ham (tanker, følelser og kropp). Gjennom det antar Ellen at hun får tak i historien, grad av trygghet og også det usagte som ligger under. Dette kan hun eventuelt trekke inn ved å be sykepleieren følge en tankerekke eller ved å gi beskrivende tilbakemelding på kroppsspråk. Her og nå-orientering dreier seg om å veksle oppmerksomheten mellom sykepleierfunksjonen i fortid eller fremtid og sykepleierens følelser/tanker/kropp her og nå.

Hvis sykepleieren har en tendens til å være mye bare i den ene delen, forventer Ellen at det er lærerrikt for ham å bli ledet inn i de andre delene sine. Dette er imidlertid avhengig av hvor trygg sykepleieren er. Ellen antar at det er mindre truende være på det kognitive enn på det følelsesmessige planet.

Avslutningen av timen bør være slik at personen får hjelp til samle seg igjen etter at vedkommende har åpnet seg og kjent på noe vanskelig. Fordi veiledning er en prosess, antar Ellen at det er viktig å ta opp tråden i neste veiledningstime, for å høre hvordan det har gått, eventuelt fortsette med samme tema.

Gruppene bør settes sammen utfra sykepleierne funksjon, utfra en antagelse om, at de da best kan lære av hverandres problemer og gi hverandre støtte og tilbakemeldinger. Dette ble tydelig demonstrert i denne historien. Ellen har også hatt egne grupper for nyutdannede/nyansatte.

## **Veilederrollen**

Ellen antar at hun har makt som veileder, og at den bør brukes til å hjelpe sykepleieren til å bedre sin praksis. Ellen mener at veilederen bør ha styringen i veiledningen, og antar at hun i visse situasjoner vet best hva man bør arbeide med.

Veilederen bør være personlig og involvere seg, samtidig som hun bør sørge for å ikke overidentifisere seg. Veilederen bør vise dyp respekt for sykepleierne integritet og grenser, ved å være var og støttende. Hvor offensiv eller defensiv Ellen bør være, avhenger av hvor trygg sykepleieren virker, hvor lenge gruppa har holdt på med veiledning, om sykepleieren hadde tatt opp noe før og hvordan miljøet i gruppa er. Ellen føler også et ansvar for å ivareta en god praksis, og at hun dermed bør være mer offensiv når pasientene lider under dårlig praksis. Veilederen bør ha et bevisst forhold til det faglige for å kunne hjelpe sykepleierne til å bedre sitt funksjonsnivå.

Ellen har alltid med en *co-veileder* under opplæring, fordi hun antar at det er behov for å lære opp flere veiledere, for å utbedre veiledningstilbudet. De avtaler på forhånd, hvem som skal ha hovedansvaret for veiledningen. Etter veiledningen gir Ellen *co-veilederen* veiledning på veiledning.

I neste nummer av Klinisk Sygepleje vil en annen ekspert på sykepleiefaglig veiledning fortelle om en veiledningstime han husker godt. Den neste veilederen er inspirert av systemteori og arbeider svært forskjellig fra Ellen.

Lektor  
Trulte Konsmo  
Steinstulia 11  
3726 Skien  
Norge