

Att hjälpa i svåra situationer vid psykiatriska tillstånd: studiehandledning

Den här studiehandledningen beskriver hur du kan arbeta med de filmer och reflektionsfrågor som ingår i utbildningsmaterialet kring att hjälpa i svåra situationer vid psykiatriska tillstånd. Studiehandledningen är ett stöd för dig som ska leda en utbildning av personal som möter personer med psykisk funktionsnedsättning och stora behov framförallt hälso- och sjukvården och socialtjänsten.

Om utbildningsmaterialet

Utbildningsmaterialet består av filmer och reflektionsfrågor. Det vänder sig till medarbetare och chefer i verksamheter inom vård och omsorg, till exempel sluten- och öppenvård, boendestöd, boendeverksamhet, uppsökande arbete och mobila team.

Syftet med utbildningsmaterialet är att öka deltagarnas:

- kunskap om att bygga förtroende för vård och omsorg hos personer med psykiatriska tillstånd som inte söker eller tar emot insatser när de mår sämre.
- samtal och reflektion kring agerande i svåra situationer.
- medvetenheten om hur närvaro, omtanke och förståelse kan vara avgörande för en människa i en svår situation.
- kunskap om vad som krävs för att kunna förmedla trygghet, hopp och bidra till någons väg mot återhämtning.
- förståelse för vilka upplevelser och behov personer med psykiatriska tillstånd kan ha i olika situationer.

Hur kan utbildningsmaterialet användas?

Utbildningsmaterialet kan användas antingen i grupp eller individuellt. Det består av sex avsnitt och vi rekommenderar att ni tar del av alla. I de fall man inte har möjlighet att gå igenom hela utbildningen rekommenderas att börja med de avsnitt som bedöms vara mest angelägna för arbetsgruppen.

Under respektive avsnitt har vi angett ungefärlig tidsåtgång, dessa tider kan variera, bland annat beroende på storlek på gruppen.

Genomföra utbildningen individuellt

För den som genomför utbildningen på egen hand kan du utgå från samma ordning och frågeställningar, men hoppar över redovisningspunkterna.

Genomföra utbildningen i grupp

Väljer ni att genomföra utbildningen gemensamt kan ni antingen samla arbetsgruppen till en dag för kompetensutveckling, eller avsätta tid på enhetsmöte eller liknande under en period. Beroende på hur stor arbetsgruppen är kan ni behöva dela in er i mindre grupper vid reflektion och diskussion. En grupp på ca 3 – 6 personer kan vara lagom för att gå igenom reflektionsfrågor. Låt en person ta anteckningar och en person ha koll på tiden så att ni hinner med de frågor som ska diskuteras. Det finns flera reflektionsfrågor, välj de som är mest relevanta för er verksamhet.

Tips för en engagerad diskussion i grupp

En bra diskussion bygger på att alla närvarande är aktiva och engagerade. Sträva därför efter att involvera så många deltagare som möjligt i diskussionen. Du kan underlätta detta på olika sätt. Ett sätt att skapa en inkluderande miljö är att tillsammans komma överens om regler som till exempel att visa respekt för andras åsikter och tankar och låta alla komma till tals.

Ett sätt är att inleda diskussionen i par eller mindre grupper under några minuter, för att sedan be några av grupperna att berätta för hela gruppen hur de har resonerat.

Vill du i stället inleda med en helgruppsdiskussion kan det vara lämpligt att först ge deltagarna en kort stund att fundera enskilt och kanske skriva ner sina tankar. På så sätt har alla fått möjlighet att tänka efter. Det bäddar för en diskussion där alla har något att säga. Du som diskussionsledare kan därefter be enskilda deltagare att berätta hur de tänkt inför resten av gruppen.

För att eventuella grupp- eller pardiskussioner ska komma igång snabbt kan det vara bra att diskussionsfrågorna är synliga för deltagarna.

Utbildningens avsnitt

Inledning – ca 10 minuter

- Gå igenom syftet med utbildningsmaterialet.
- Se filmen *Introduktion*

Förhållningssätt i heldygnsvården – ca 2 timmar

Filmen om Maria utspelar sig i psykiatrisk heldygnsvård men liknande situationer kan uppstå i ett kommunalt boende

- Se filmen *Maria uppfattas som hotfull* i helgrupp
- Diskutera utifrån dramatiseringen:
 - Kan en liknande situation uppstå på er arbetsplats och hur gör ni i en liknande situation? Finns det skäl att agera annorlunda framöver?
 - Vad tänker ni om personalens agerande i filmen? Vad verkade fungera bra och vad skulle kunna göras annorlunda?
- Se filmen *Experter reflekterar utifrån filmen om Maria* (20 min).
Filmen är uppdelad i fem delar:

Del 1: Försök förstå behov och beteende

Del 2: Var närvarande och observant

Del 3: Undvik tvång och ta hänsyn till tidigare erfarenheter

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

Del 5: Våga visa värme och medmänsklighet i svåra situationer

Varje del har ett antal reflektionsfrågor som ni hittar i ett separat dokument. Ni kan välja att se och gå igenom alla filmernas delar eller välja de delar som passar er verksamhet bäst och utifrån tidsåtgång.

- Dela in er i små grupper och diskutera de frågor i reflektionsmaterialet som hör till filmens olika delar. (45 minuter)
- Återsamlas i helgrupp och låt varje grupp kort sammanfatta vad de pratat om. (5 min per grupp)
- Du som leder utbildningen sammanfattar vad som diskuterats och tillsammans kan man fundera över hur det som har kommit fram kan användas till att utveckla verksamheten. (10 min)

Förhållningssätt i öppenvård och socialtjänst – ca 1,5 h

I filmen får vi möta Kevin som precis fått ett eget boende. Kevin har boendestöd som han är tveksam till att släppa in när han börjar må sämre. Liknande situationer kan uppstå i sluten- och öppenvård.

- Se filmen *Kevin öppnar inte dörren* i helgrupp (6 min)
- Diskutera utifrån dramatiseringen (10 min)
 - Kan en liknande situation uppstå på er arbetsplats och hur gör ni i en liknande situation? Finns det skäl att agera annorlunda framöver?
 - Vad tänker ni om personalens agerande i filmen? Vad verkade fungera bra och vad skulle kunna göras annorlunda?
- Se filmen *Experter reflekterar utifrån filmen om Kevin* (10 min).
Filmen är uppdelad i tre delar:

Del 1: Försök förstå behov och beteende

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

Del 3: Skapa allians och tillit

Varje del har ett antal reflektionsfrågor som ni hittar i ett separat dokument. Ni kan välja att se och gå igenom alla filmernas delar eller välja de delar som passar er verksamhet bäst och utifrån tidsåtgång.

- Dela in er i små grupper och diskutera de frågor i reflektionsmaterialet som hör till filmens olika delar. (45 minuter)
- Återsamlas i helgrupp och låt varje grupp sammanfatta vad de pratat om. (5 min per grupp)
- Den som leder utbildningen sammanfattar vad som diskuterats och tillsammans kan man fundera över hur det som har kommit fram kan användas till att utveckla verksamheten. (10 min)

Chefernas och ledningens roller – ca 1,5 h

- Se filmen *Experter reflekterar kring chefernas och ledningens roller* (15 min). Filmen är uppdelad i fyra delar:

Del 1: Främja ett relationsskapande arbete

Del 2: Våga stärka relationer och tillit

Del 3: Håll i och håll ut i förändringsarbetet

Del 4: Kom ihåg ditt viktiga uppdrag

Varje del har ett antal reflektionsfrågor som ni hittar i ett separat dokument. Ni kan välja att se och gå igenom alla filmernas delar eller välja de delar som passar er verksamhet bäst och utifrån tidsåtgång.

- Dela in er i små grupper och diskutera de frågor i reflektionsmaterialet som hör till filmens delar. (45 minuter)
- Återsamlas i helgrupp och låt varje grupp kort sammanfatta vad de pratat om. (5 min per grupp)

Den som leder utbildningen sammanfattar vad som diskuterats och tillsammans kan man fundera över hur det som har kommit fram kan användas till att utveckla verksamheten. (10 min)

Om professionellt omdöme och kunskap – ca 30 min

- Se filmerna *Olika sorters kunskap med Jonna Bornemark* (10 min) och *Vad är professionellt omdöme med Jonna Bornemark* (10 min)
- Dela in er i små grupper och diskutera de frågor i reflektionsmaterialet som hör till filmerna. (30 minuter)
- Återsamlas i helgrupp och låt varje grupp kort sammanfatta vad de pratat om. (5 min per grupp)
- Den som leder utbildningen sammanfattar vad som diskuterats och tillsammans kan man fundera över hur det som har kommit fram kan användas till att utveckla verksamheten. (10 min)

Del 6: Avslutning – ca 20 min

- Mötesledaren följer upp syftet med utbildningsmaterialet – tycker vi att dagen har uppnått syftet?
- Fundera individuellt och skriv ner svar på följande frågor:
 - Vad i ditt dagliga arbete ska du börja göra eller göra mer av, respektive sluta göra eller göra mindre av?
 - Vad behöver du för stöd från dina kollegor eller från din chef för att uppnå det du formulerat på förra frågan?
- Gå varvet runt och dela med er, alternativt tillsammans med bordsgrannen.
- Mötesledaren avslutar med hur och när utbildningsdagen följs upp.

Läs mer om personer med psykisk funktionsnedsättning och stora behov

Här finns mer information, inspiration, filmer och utbildningsmaterial för att utveckla en mer personcentrerad vård och omsorg

<https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/psykisk-ohalsa/personer-med-psykisk-funktionsnedsattning-och-stora-behov/>