

Omsorg, gränssättning och våldsförebyggande arbete

Studiehandledning för personal på HVB för barn och unga

Denna publikation skyddas av upphovsrättslagen. Vid citat ska källan uppges. För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovsmannens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på Socialstyrelsens webbplats. Publikationen kan också tas fram i alternativt format på begäran. Frågor om alternativa format skickas till alternativaformat@socialstyrelsen.se

Artikelnummer 2019-6-18

Omslagsbild Andy Liffner/Folio Bildbyrå AB
Publicerad www.socialstyrelsen.se, augusti 2019

Förord

Detta är en studiehandledning för utbildning och implementering av kunskapsstödet *Omsorg, gränsättning och våldsförebyggande arbete. Kunskapsstöd för personal på HVB för barn och unga* samt webbutbildningen med samma namn. Studiehandledningen riktar sig till dig som leder en HVB-verksamhet eller ansvarar för kompetensutveckling och som håller i utbildningstillfällen på HVB.

Studiehandledningen är framtagen av Ulrika Roslund Gidlöf, Eva Entelius Melin samt Jenny Jakobsson, projektledare. Ansvarig enhetschef har varit Annika Öquist.

Annika Öquist
Enhetschef

Innehåll

Förord	3
Inledning.....	7
Att leda och genomföra utbildning	8
Utbildning med utgångspunkt från kunskapsstödet.....	10
Diskussions- och reflektionsfrågor	10
Omsorg och gränssättning på HVB	12
Våldsförebyggande arbete	16
Utbildning med utgångspunkt från webbutbildningen	20
Om webbutbildningen.....	20
Inledande associationsövning i grupp: Vad är gränssättning?	21
Gruppträff – kapitel 1	22
Bilaga 1 – Reflektionsmodeller	39
Bilaga 2 – Handlingsplan	43

Inledning

Denna studiehandledning är ett stöd för den som ska leda arbetet med att implementera kunskapsstödet *Omsorg, gränssättning och våldsförebyggande arbete – Kunskapsstöd för personal på HVB för barn och unga* (Socialstyrelsen, artikelnummer 2019-5-14) samt webbutbildningen med samma namn genom gruppbaserad utbildning. Studiehandledningen kan användas som utgångspunkt för gemensamma diskussioner och reflektioner i en arbetsgrupp och för att identifiera utvecklingsbehov i verksamheten.

Kunskapsstödet vänder sig till föreståndare och annan personal med ansvar att leda eller utveckla arbetet på HVB för barn och unga. Det ger både juridisk och kunskapsbaserad vägledning och syftar till att barn och unga på HVB får en likvärdig omsorg av god kvalitet som främjar deras hälsa och utveckling.

Som komplement till kunskapsstödet finns en webbutbildning för baspersonal på HVB. Webbutbildningen förmedlar kunskap om centrala delar av kunskapsstödet på ett enkelt och lättillgängligt sätt. För att skapa samsyn bland personalen och stimulera till utveckling av verksamheten behöver den individuella webbutbildningen kompletteras med arbetsgruppsgemensamma diskussioner och reflektioner.

För att få en överblick av de olika materialen finns också en powerpointpresentation som kort informerar om de olika delarna.

Kunskaps- och utbildningspaket

- Ett kunskapsstöd
- En webbutbildning
- En studiehandledning



Omsorg, gränssättning och våldsförebyggande arbete på HVB – ett utbildningspaket

Utbildningen riktar sig till dig som arbetar på HVB och möter barn och unga. Webbutbildningen är ett komplement till kunskapsstödet *Omsorg, gränssättning och våldsförebyggande arbete*. Som ytterligare stöd finns en studiehandledning med förslag på hur utbildningen kan användas samt en powerpointpresentation som kort beskriver utbildningspaketet.



Att leda och genomföra utbildning

Studiehandledningen innehåller två förslag på hur en utbildning kan genomföras med fokus på gemensamma diskussioner och reflektioner samt förslag på reflektionsmodeller och reflektionsfrågor.

Det ena förslaget har sin utgångspunkt i kunskapsstödet. Deltagarna kan då läsa kunskapsstödet på egen hand för att sedan diskutera och reflektera tillsammans utifrån reflektionsfrågorna. Personalgruppen kan antingen följa dispositionen i kunskapsstödet från början till slut eller prioritera teman och frågeställningar som känns angelägna att arbeta med. Tänk dock på att avsnittet Omsorgsstrategier för personal på HVB behöver ses som en helhet, att välja ut och bara använda enstaka delar av detta avsnitt riskerar att bli missvisande och felaktigt.

Det andra förslaget ger stöd för utbildning genom webbutbildningen. Deltagarna kan då gå igenom webbutbildningen individuellt och därefter reflektera gemensamt kring frågorna eller genomföra utbildningen i grupp.

Flera kurstillfällen eller samlad utbildning

Oavsett kursupplägg är det en fördel om utbildningen genomförs vid flera tillfällen utspritt över tid. Genom att sprida ut gruppträffarna får deltagarna möjlighet att reflektera kring nya insikter och integrera ny kunskap mellan utbildningstillfällena.

Hela eller delar av utbildningen kan också genomföras samlad, till exempel under en heldag eller två halvdagar. Längre utbildningstillfällen kan vara bra om ni vill fördjupa er kring vissa teman eller komplettera övningarna med att arbeta fram förslag på förbättringsåtgärder.

För att främja en gemensam kunskapsgrund och samsyn i arbetsgruppen är det eftersträvanvärt att all personal deltar i utbildningen. Gruppens storlek beror förstås på hur många som arbetar i verksamheten. Det brukar vara lagom att vara som mest 8–12 personer i en grupp för att alla ska ges möjlighet att komma till tals.

Kursledare

Den som ska leda utbildningstillfällena behöver få möjlighet att sätta sig in i de olika materialen – kunskapsstödet, webbutbildningen och studiehandledningen. Förutom utrymme för inläsning behöver också gruppledaren tid för att planera ett kursupplägg och förbereda utbildningstillfällena. Det kan vara en fördel att ha två kursledare som tillsammans samordnar utbildningen och leder övningar för att exempelvis kunna dokumentera deltagarnas insikter och förslag. Med två kursledare kan deltagarna också delas upp i mindre grupper vid behov.

Förberedelser

Inför det första utbildningstillfället kan du som kursledare göra följande förberedelser:

- Gå igenom alla utbildningsmaterial för att skapa dig en överblick över helheten och plocka ut de delar som är relevanta för din grupp.

- Bjud in deltagarna till ett första möte för att beskriva syftet med utbildningen för att förankra utbildningsinsatsen hos arbetsgruppen. Presentera de olika materialen vid detta tillfälle och fånga upp deltagarnas önskemål kring olika teman och frågeställningar.
- Planera vilka avsnitt i kunskapsstödet eller webbutbildningen ni ska gå igenom vid varje tillfälle, och vilka frågor och övningar i studiehandledningen ni ska använda.
- Gör en beräkning av tidsåtgång för genomgång och övningar per utbildningstillfälle. Var hellre generös än snål när du beräknar tiden så att det finns gott om utrymme för reflektion och diskussioner.
- Fundera över om någon del av materialet ska skrivas ut och delas ut till deltagarna i samband med träffen.
- Om ni ska utgå från webbutbildningen, se till att du har tillgång till en dator med ljud, projektor eller stor skärm och att det finns internetuppkoppling i lokalen.
- Se till att du har tillgång till post-it-lappar, papper, pennor och annat som behövs för att genomföra gruppträffen.
- Fundera över hur diskussionerna ska ske och anpassa möbleringen utifrån det.
- Beskriv vid varje utbildningstillfälle vilket tema som är aktuellt samt hur deltagarna behöver förbereda sig.

Tips! För att diskussionerna ska komma igång snabbt på träffarna är det bra att diskussionsfrågorna är synliga för deltagarna, till exempel på ett blädderblock, en Powerpoint eller utskrivna som delas ut till deltagarna. Ha gärna kunskapsstödet tillgängligt vid alla utbildningstillfällen om det uppstår frågor eller andra oklarheter.

Att skapa ett gynnsamt lärandeklimat

I en utbildningsprocess behöver du som kursledare och deltagarna gemensamt försöka skapa ett positivt klimat som underlättar diskussioner, reflektioner och lärande. Det innebär både att klargöra strukturen för träffarna och övningarna och att komma överens med gruppen hur utbildningstillfällena ska genomföras. Nedan följer några exempel på frågor som behöver klargöras vid varje träff.

- Syftet med utbildningen i sin helhet och för det aktuella utbildningstillfället
- De yttre ramarna som tider, lokal och kursupplägg
- Regler och överenskommelser som ska gälla för gruppens arbete, till exempel:
 - Vi har högt i tak, alla tankar och idéer är tillåtna.
 - Alla får komma till tals, vi lyssnar med respekt för den andres åsikter.
 - Vi för en dialog i stället för att argumentera för att vinna en diskussion.
 - Det är okej att inte svara eller att säga ”pass”.
 - Mobiltelefoner används bara i pauser.

Utbildning med utgångspunkt från kunskapsstödet

Studiehandledningen följer kunskapsstödet innehållsmässiga ordning och består av diskussions- och reflektionsfrågor som kopplar an till rubrikerna i kunskapsstödet. Med hjälp av frågorna/övningarna bearbetar ni innehållet tillsammans och funderar kring hur det fungerar i er verksamhet idag och vad ni eventuellt behöver förändra/utveckla.

Utbildningen kan genomföras i bokcirkelform där deltagarna i förväg läser de avsnitt i kunskapsstödet som ni väljer att arbeta med. Studierna kan med fördel delas upp och genomföras som två separata utbildningar i enlighet med kunskapsstödet två fristående huvuddelar – *Omsorg och gränssättning* respektive *Våldsförebyggande arbete*

Som kursledare planerar du vilka frågor/teman ni ska jobba med och vilka former för diskussion och reflektion ni ska använda vid respektive kurstillfälle. Förslag på olika reflektionsmodeller hittar du i bilaga 1. Det är bra att variera enskilda reflektioner med diskussioner i små och större grupper samt värderingsövningar. Det kan vara bra om deltagarna, i samband med den enskilda läsningen, funderar på de frågor som ni kommer att arbeta med gemensamt.

Avsluta gärna varje kapitel-/frågeområde med att resonera kort tillsammans om huruvida ni behöver utveckla ert arbete eller arbeta vidare med frågorna på något annat sätt. I bilaga 2 finns en mall för handlingsplan där ni kan notera eventuella utvecklingsbehov. Vid ett senare tillfälle kan ni följa upp handlingsplanen och fundera vidare kring vad som behöver göras.

Diskussions- och reflektionsfrågor

Reflektionsfrågorna nedan följer kapitelrubrikerna i kunskapsstödet. Frågorna ska ses som förslag att välja bland.

Omsorg och gränssättning/Inledning

I denna del av kunskapsstödet beskrivs HVB-hemmets ansvar för placerade barn och unga utifrån föräldraskapet. Här redogörs också för forskning, dels om föräldraskap och dels om omsorg av ungdomar på institution.

Avsnittet i kunskapsstödet innehåller följande rubriker:

- Omsorgsansvar för barn
- Ansvarsfördelning vid placering på HVB
- Det tredelade föräldraskapet
- Forskning om föräldraskap
- Forskning om omsorg av ungdomar på institution

Omsorgsansvar för barn

Vad innebär det för oss att vi har det dagliga ansvaret för:

- Omsorg och stöd?
- Uppsikt och tillsyn?
- Att bestämma?

Det tredelade föräldraskapet

- Hur ser vårt samarbete ut med socialtjänsten i frågor som rör den dagliga omsorgen av enskilda ungdomar?
- Hur förhåller vi oss till ungdomarnas föräldrar? Har vi föreställningar som hindrar ett gott samarbete? Efterfrågar vi föräldrarnas kunskaper om sina barn?
- Vilka svårigheter kan finnas i samarbetet med föräldrar/familj? Vilka lösningar finns?
- För att skapa kontinuitet för ungdomarna – hur kan vi komma överens med föräldrar om gemensamma strategier för uppmuntran, gränser och konsekvenser?
- Hur främjar vi ungdomarnas relationer till föräldrar/familj?
- Hur tänker vi kring vår roll i det tredelade föräldraskapet? Är vi extraföräldrar, stödjande vuxna, professionella hjälpare eller något annat?

Föräldraskaps- och omsorgsstilar

- Känner vi igen oss i de fyra ”stilar” som beskrivs? Hur skulle vi beskriva oss som individer? Som grupp?
- Hur påverkar enskilda ungdomars temperament, egenskaper osv. oss som omsorgsgivare? Blir vi mer regelstyrda med vissa ungdomar och mer eftergivna med andra? Tvingande samspel – känner vi igen det på vår arbetsplats? Hur kan det motverkas?
- Hur kan vi stödja varandra för att hitta balans i omsorg och gränssättning?

- Tänker och tycker vi olika kring frågorna ovan? Behöver vi öka vår samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt?
- Behöver vi utveckla vårt arbete, förtydliga våra rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt?

Notera eventuella utvecklingsbehov i handlingsplanen i bilaga 2.

Omsorg och gränssättning på HVB

I denna del av kunskapsstödet ges vägledning kring hur HVB kan arbeta med omsorg och gränssättning. Vägledningen avser dels hur personalen kan arbeta med utgångspunkt i auktoritativa omsorgsstrategier och dels de juridiska förutsättningarna för att tillämpa olika begränsningsåtgärder och konsekvenser på HVB. Inledningsvis beskrivs ett antal utgångspunkter för omsorg av barn och unga på HVB.

Avsnittet i kunskapsstödet innehåller följande rubriker:

- Utgångspunkter för omsorg på HVB
 - Den kollektiva kontexten
 - Omsorg med hänsyn till mognad
 - Kunskap om bemötande och särskilda behov
 - Etik och professionalitet
- Omsorgsstrategier för personal på HVB
 - Lyhörd personal
 - Positiv samvaro
 - Förväntningar och gränssättning
 - Uppsikt och tillsyn
 - Positiv uppmärksamhet och logiska konsekvenser
 - Struktur och förutsägbarhet
 - Involvera, kompromissa och främja autonomi
- Juridiska förutsättningar för begränsningsåtgärder och konsekvenser
 - Rättsliga utgångspunkter
 - Skydds- och begränsningsåtgärder
 - Konsekvenser

Utgångspunkter för omsorg på HVB

Den kollektiva kontexten

- Vilka exempel finns på när individ- resp. kollektivperspektivet krockar?
Hur kan vi hantera sådana dilemman?
- Vilka utmaningar och möjligheter finns med att vårda och möta ungdomar i grupp?

Omsorg med hänsyn till mognad

- Vad innebär det för vårt arbete att tonåringar inte har fullt utvecklad förmåga till konsekvenstänkande?
- Hur tänker vi kring ungdomarnas förmåga att ta ansvar?
- Vilka exempel har vi på individer med ojämn mognadsnivå, hur kan det se ut och hur kan vi hantera det?
- Har vi tillräcklig kunskap om NPF och kognitiva svårigheter?

Etik och professionalitet

- Hur talar vi om ungdomarna? När en ungdom behöver omplaceras – händer det att vi pratar i termer av att ungdomen ”straffat ut sig” eller uttrycker vi att det är vårt ”misslyckande”? Spelar det någon roll hur vi uttrycker oss?
- Vilka skillnader finns i våra föreställningar om vad ungdomar behöver utifrån deras kön, ålder, sexuell läggning mm.? Hur avspeglas våra föreställningar i vårt bemötande, vårt agerande och våra attityder?
- Vad innebär det att vara icke-dömande?
- Vilka är de största utmaningarna i vårt arbete som kan påverka vår förmåga att ge gott bemötande? Hur hanterar vi dessa?
- Vad innebär maktobalansen mellan ungdomar och personal? Är vi medvetna om och ”hanterar” vi maktobalansen i vårt vardagliga arbete?
- Hur stärker vi ungdomarnas egenmakt och inflytande? Enskilt och som grupp?
- Har vi forum för att lyfta och reflektera kring etiska frågor och dilemman?

- Tänker och tycker vi olika kring frågorna ovan? Behöver vi öka vår samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt?
- Behöver vi utveckla vårt arbete, förtydliga våra rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt?

Notera eventuella utvecklingsbehov i handlingsplanen i bilaga 2.

Omsorgsstrategier för personal på HVB

Lyhörd personal

- På vilket sätt är vi tillgängliga för samtal och stöd i vardagen?
- Hur fångar vi upp hur ungdomarna mår?
- Lyckas vi uppmärksamma alla ungdomar varje dag?
- Hur når vi ungdomar som drar sig undan?
- Tar vi initiativ till aktiviteter, med enskilda ungdomar och med gruppen?

Positiv samvaro

- Behöver vi minska på klagomål och tjat?
- Vilka konfliktfrågor vill vi prioritera och vilka kan vi släppa? Hur motiverar vi det?
- När ökar risken för konflikter/tjafs? I vilka lägen är det mer gynnsamt att uppmana och påminna ungdomarna om sådant som behöver göras och i vilka situationer bör vi inte göra det?
- I vilka lägen ökar risken att vi tappar tålamodet?

Förväntningar och gränssättning

- Finns tydliga mål/förväntningar från socialtjänsten? Om inte, lyckas vi ändå skapa tydliga delmål?

- Hur arbetar vi i vardagen med utgångspunkt ungdomarnas individuella mål?
- Vad är viktiga principer för oss? Vilka normer ska gälla i vår verksamhet? Vilka gränser vill vi stå upp för? Ska dessa gälla både personal och ungdomar?
- Hur fungerar våra regler?
- Hur förmedlar vi våra förväntningar, normer/gränser till ungdomarna? Är det begripligt för dem?
- Har vi för höga eller för låga förväntningar på våra ungdomar?
- Hur tänker vi kring att alla ungdomar har möjlighet att lyckas?
- Hur förmedlar vi hopp och tro på att ungdomarna kan nå sina mål och vuxenvärldens förväntningar?
- Vad vet vi om ungdomarnas behov/önskemål vad gäller kommunikation och bemötande? Lyckas vi anpassa vårt bemötande och vår kommunikation efter varje ungdoms behov? Har vi tillräckligt med kunskap?

Uppsikt och tillsyn

- Hur visar vi oss intresserade? Ställer vi frågor och får vi svar från ungdomarna om vad som händer i deras liv?
- Uppfattar vi att ungdomarna delger oss sådant som händer dem, såväl positiva saker som tråkigheter och problem?
- Vet ungdomarna om vad som gäller angående hemkomsttider, umgänge och att meddela sig när planer ändras?
- Hur skaffar vi oss tillräckligt med kunskap för att kunna utöva vårt uppsikts- och tillsynsansvar?
- Tar vi vid behov kontakt med andra vuxna i ungdomarnas vardag?
- Hur agerar vi när vi blir oroliga, till exempel när en ungdom inte kommer hem i tid?
- Har vi koll på vad som händer mellan ungdomarna på boendet? Vet vi vilka som kommer på besök?
- Hur hanterar vi balansen mellan uppsikt/tillsyn och ungdomarnas rätt till integritet och självbestämmande?

Positiv uppmärksamhet och logiska konsekvenser

- Ger vi ungdomarna övervägande positiv uppmärksamhet? Lyckas vi se och tydligt bekräfta ungdomarnas försök och ansträngningar att göra rätt?
- På vilka olika sätt kan vi ge uppmuntran?
- Använder vi förmåner eller andra förutbestämda belöningar som uppmuntran? Hur funkar det?
- Hur gör vi när positiv uppmärksamhet inte verkar räcka? Hur skaffar vi oss kunskap om orsaker till att en ungdom fortsätter att uppvisa ett oacceptabelt beteende?
- Vilken är den vanligaste återkopplingen vi ger en ungdom när hen fortsätter med ett oacceptabelt agerande?
- Hur vill vi arbeta med återkoppling och konsekvenser med syfte att stödja ungdomarna i positiv riktning?
- Hur tänker vi kring att använda logiska konsekvenser?

Struktur och förutsägbarhet

- Hur skapar vi stödjande strukturer som kan bidra till förutsägbarhet?
- Är våra vardagsrutiner individanpassade och ändamålsenliga?
- I vilken utsträckning agerar vi enhetligt och förutsägbart som grupp?
- Hur efterlever vi regler och rutiner?

Involvera, kompromissa och främja autonomi

- På vilket sätt involverar vi ungdomarna i sin egen vård? Hur fångar vi in deras initiativ och ger dem reellt inflytande?
- Är vi öppna för att verkligen lyssna in ungdomarna och är vi beredda att faktiskt göra kompromisser?
- I vilka sammanhang efterfrågar vi ungdomsgruppens syn på problem och förslag på lösningar?
- Är vi överens om i vilka situationer det är rimligt att göra avsteg från sådant som har bestämts?
- Gör vi överenskommelser med enskilda ungdomar? Hur funkar det? Följs de upp och utvärderas?

Rättsliga utgångspunkter för skydds- och begränsningsåtgärder och konsekvenser

- Känner vi till ungdomarnas grundläggande rätt till skydd som följer av lagar och konventioner?
- Vad innebär ungdomarnas rätt till skydd mot våld och kränkande behandling för oss i vårt arbete?
- Hur gör vi när ungdomarnas åsikter inte stämmer överens med vad vi bedömer vara bäst för dem?
- Hur fungerar det med samtycken hos oss? Känner vi alla till förutsättningarna för samtycken?
- Hur dokumenterar vi genomförda stöd- och begränsningsåtgärder och konsekvenser?
- Vilka exempel har vi på dilemman när en ungdom bedöms behöva skyddsåtgärder som vi inte har rätt att använda? Hur hanterar vi sådana situationer?
- Vilka skydds- och begränsningsåtgärder och konsekvenser använder vi? Behöver vi se över vår tillämpning utifrån vad som beskrivs i kunskapsstödet?
- Hur kan vi förebygga oplanerade utskrivningar?

- Tänker och tycker vi olika kring frågorna ovan? Behöver vi öka vår samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt?
- Behöver vi utveckla vårt arbete, förtydliga våra rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt?

Notera eventuella utvecklingsbehov i handlingsplanen i bilaga 2.

Våldsförebyggande arbete

I denna del av kunskapsstödet ges vägledning kring våldsförebyggande arbete på HVB. Vägledningen är tillämplig i verksamhet för både barn och myndiga ungdomar. Här beskrivs kunskapsbaserade principer för att förebygga våld. Därtill beskrivs de juridiska förutsättningarna att agera i samband med våldsamma incidenter. Inledningsvis redogörs för HVB-hemmens skyldighet att skapa en trygg och säker vårdmiljö för ungdomar och en god arbetsmiljö för personal.

Avsnittet i kunskapsstödet innehåller följande rubriker:

- Ansvar för trygghet och säkerhet på HVB
- Våldsförebyggande arbete på HVB
 - Gott vårdklimat – primärprevention
 - God beredskap – sekundärprevention
 - Hantera upptrappade situationer – tertiärprevention
- Våldsamma incidenter

Ansvar för trygghet och säkerhet på HVB

- Hur ser det ut med hot och våld i vår verksamhet?
- Har vi ändamålsenliga rutiner och vad som i övrigt föreskrivs gällande att skapa en trygg och säker vårdmiljö för ungdomarna?
- Har vi ändamålsenliga rutiner och vad som i övrigt föreskrivs gällande att skapa en säker arbetsmiljö?
- Är dessa rutiner mm. kända bland all personal? Även bland vikarier?
- Vilka exempel har vi på situationer/dilemman där det är svårt att förena en god vård och omsorg med en god och säker arbetsmiljö? Hur hanterar vi dessa?

- Tänker och tycker vi olika kring frågorna ovan? Behöver vi öka vår samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt?
- Behöver vi utveckla vårt arbete, förtydliga våra rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt?

Notera eventuella utvecklingsbehov i handlingsplanen i bilaga 2.

Gott vårdklimat – primärprevention

Inställning och bemötande

- Vilken människosyn och vilka synsätt vill vi ska prägla vår verksamhet? Hur ser det ut idag?

- Ge exempel på hur synsätt och fördomar kan komma till uttryck i ord och handling i vårt arbete
- Har vi forum för att diskutera och reflektera över etiska frågor/dilemman, bemötande och professionellt förhållningssätt?
- Hur kan vi stärka en positiv inställning till våra ungdomar och deras anhöriga?
- Har vi ”högt i tag” i våra diskussioner? Hur märker vi det?

Omsorgsinriktad och uppmärksam personal¹

- Finns vi tillgängliga för samtal och stöd i vardagen?
- Hur fångar vi upp hur ungdomarna mår?
- Lyckas vi uppmärksamma alla ungdomar varje dag?
- Hur når vi ungdomar som drar sig undan utan att pressa på?
- Tar vi initiativ till aktiviteter, med enskilda och med gruppen?

Förutsägbar tillvaro²

- Hur skapar vi stödjande strukturer som kan bidra till förutsägbarhet?
- Är våra vardagsrutiner individanpassade och ändamålsenliga?
- Hur agerar vi enhetligt och förutsägbart som grupp?
- Hur efterlever vi regler och rutiner?

Stärka ungdomarnas känsla av kontroll

- Hur hjälper vi ungdomarna att begripa och hantera sin situation?
- Hur kan vi minska stress och ge ungdomarna möjlighet att reglera sitt personliga utrymme?

- Tänker och tycker vi olika kring frågorna ovan? Behöver vi öka vår samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt?
- Behöver vi utveckla vårt arbete, förtydliga våra rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt?

Notera eventuella utvecklingsbehov i handlingsplanen i bilaga 2.

God beredskap – sekundärprevention

Samsyn kring möjligheten att förebygga våld

- Har vi en gemensam förståelse och kunskap (förklaringsmodell) kring orsaker till aggressivitet och våld?
- Har vi olika syn och förhållningssätt till aggressivitet hos pojkar respektive flickor som påverkar hur vi arbetar?
- Har vi samsyn kring hur hot och våld ska förebyggas?

¹ Obs, samma frågor som vid Omsorg och gränssättning *Reflektera över vad det innebär att vara lyhörd som personal*

² Obs, samma frågor som Omsorg och gränssättning *Reflektera tillsammans om struktur och förutsägbarhet*

Självkännedom hos personal

- ”Ballerinan och bulldozern” är två tillspetsade liknelser som illustrerar hur personal kan reagera i hotfulla situationer. Ballerinan drar sig undan och bulldozern går in i situationen utan närmare eftertanke. Känner vi igen dessa beskrivningar?
- Hur arbetar vi för att bli medvetna om hur vi reagerar i stressiga/hotfulla situationer?
- Vilket stöd ges för att vi ska kunna agera professionellt i sådana situationer?

Efterfråga ungdomarnas kunskaper och erfarenheter

- Tar vi tillvara på ungdomarnas kunskaper och erfarenheter?
- Dokumenteras kunskapen och använder vi den i vårt vardagliga arbete?

Fånga upp tidiga tecken och agera direkt

- Är vi på plats där ungdomarna befinner sig så vi kan överblicka vad som händer?
- Brukar vi agera direkt för att stävja tecken på irritation eller avvaktar vi och ser hur det utvecklar sig?

Risicanalys

- Hanterar vi personalens bemötande som en central faktor i våra riskanalyser?
- Fångar vi in både individuella, externa och situationella risker?

Rutiner för och övning av riskfyllda situationer

- Har vi ändamålsenliga rutiner för hur vi ska agera i upptrappade situationer? Har vi bestämt vilka strategier som ska användas?
- Övar vi olika situationer och tränar på de strategier som vi har bestämt ska användas i upptrappade situationer?

- Tänker och tycker vi olika kring frågorna ovan? Behöver vi öka vår samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt?
- Behöver vi utveckla vårt arbete, förtydliga våra rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt?

Notera eventuella utvecklingsbehov i handlingsplanen i bilaga 2.

Hantera upptrappade situationer – tertiärprevention

Hur arbetar vi i upptrappade situationer med:

- Att bibehålla lugn, icke-konfrontativ hållning och avledning?
- Rak, tydlig och transparent kommunikation?
- Aktivt lyssnande, att bekräfta och försöka förstå?

- Att ge handlingsalternativ, utgå från tidigare kunskap om vad som kan trigga respektive lugna, efterfråga ungdomens förslag på lösningar?
- Samarbete och stöd personal emellan?

- Tänker och tycker vi olika kring frågorna ovan? Behöver vi öka vår samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt?
- Behöver vi utveckla vårt arbete, förtydliga våra rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt?

Notera eventuella utvecklingsbehov i handlingsplanen i bilaga 2.

Våldsamma incidenter

- Vad innebär det att använda så lite våld och tvång som möjligt för oss i vårt arbete?
- Känner vi till bestämmelserna om nödrätt och nödvärn?
- Hur fångar vi upp ungdomar och personal och ger stöd efter en våldsam incident?
- Har vi ändamålsenliga rutiner för att dokumentera, anmäla, utreda och följa upp våldsamma incidenter?

- Tänker och tycker vi olika kring frågorna ovan? Behöver vi öka vår samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt?
- Behöver vi utveckla vårt arbete, förtydliga våra rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt?

Notera eventuella utvecklingsbehov i handlingsplanen i bilaga 2.

Utbildning med utgångspunkt från webbutbildningen

Denna del av studiehandledningen används av er som väljer att utgå från webbutbildningen i er gruppbase utbildning. Den gruppbase utbildningen kan genomföras antingen efter att deltagarna har gått igenom webbutbildningen individuellt eller att ni genomför hela webbutbildningen tillsammans. Med hjälp av övningarna i webbutbildningen bearbetar ni innehållet gemensamt. Till varje kapitel i webbutbildningen ges också förslag på extrafrågor. Extrafrågorna syftar till reflektion kring hur det fungerar i er verksamhet och kan användas för att identifiera utvecklingsbehov. Utvalda delar av kunskapsstödet kan då användas som komplement till webbutbildningen.

Om webbutbildningen

Utbildningen finns tillgänglig på Socialstyrelsens webbplats under utbildning.socialstyrelsen.se. Den kan genomföras på datorer, surfplattor eller mobiltelefoner.

Webbutbildningen består av både information samt kunskaps- och reflektionsövningar. Många av övningarna syftar till reflektion kring vardagliga situationer i arbetet, hur man tänker och förhåller sig, hur man brukar agera eller reagera och hur vedertagna mönster och kultur kan påverka.

Webbutbildningen baseras på kunskapsstödet och är uppdelat i fyra kapitel:

- Kapitel 1, *HVB-personalens ansvar*, fungerar som en introduktion till resten av webbutbildningen. Den innehåller bland annat information om det tredelade föräldraskapet, ansvaret för omvårdnad, trygghet, god fostran och tillsyn enligt föräldraskapen, barnets rättigheter och olika typer av föräldraskap.
- Kapitel 2, *Gränssättning, regler och konsekvenser*, innehåller fiktiva situationer som du får reflektera över och kan diskutera med dina kollegor. Kapitlet tar bland annat upp vikten av stabilitet och struktur, vad som kan vara bra att tänka på vid regler och gränssättningssituationer.
- Kapitel 3, *Samma syn på saken*, du träffar Thomas och hans kolleger när de får anledning att se över sina rutiner. Hur gör personalen för att agera konsekvent och behandla de unga på ett likvärdigt sätt?
- Kapitel 4, *Att skapa ett gott vårdklimat*, ger möjlighet att reflektera över hur man kan arbeta med den psykologiska och fysiska miljön för att förebygga konflikter och våld på HVB. Kapitlet innehåller också möjlighet att reflektera över sin egen attityd och sitt eget agerande i stressiga och hotfyllda situationer.

Så fungerar webbutbildningen

Webbutbildningen tar ca 60 minuter att genomföra om den görs individuellt i ett svep. På startsidan finns en huvudmeny där du väljer kapitel. Du går igenom kapitlen genom att bläddra nedåt. I sidomenyn kan du även klicka på de olika avsnitten i respektive kapitel för att komma direkt till specifika avsnitt. På sidtoppen finns en symbol som visar hur långt du har kommit i kapitlet. Det finns även en symbol som du kan klicka på för att få en lista på alla dokument som ingår i utbildningen. Du kan när som helst pausa utbildningen och fortsätta vid ett senare tillfälle. Om du vill repetera dina kunskaper kan du gå igenom utbildningen flera gånger. Du kan välja vilket kapitel du vill arbeta med.

Inledande associationsövning i grupp: Vad är gränssättning?

Denna övning kan fungera som startövning. Övningen visar att olika deltagare kan ha olika associationer till begreppet gränssättning.

Hela gruppen sitter vid en whiteboardtavla eller ett blädderblock. Ledaren skriver orden gränssättning (för barn och unga) på tavlan. Gruppen får sedan associera fritt kring gränssättning och berätta vilka ord eller meningar de förknippar med begreppet. Ledaren skriver upp alla ord på tavlan. För att skapa diskussion kan ledaren ställa följdfrågor, till exempel:

- Varför förknippar du det ordet/den meningen med gränssättning?
- Hur tänker du då?
- Är det något du upplevt i ditt arbete?

Fortsätt övningen tills alla deltagare har hunnit berätta vilka ord eller meningar de förknippar med gränssättning. Därefter kan du kort introducera de fyra olika kapitlen som ni kommer att behandla på era gruppträffar.

Webbutbildningen

Omsorg, gränssättning och våldsförebyggande arbete

Kapitel 1, HVB-personalens ansvar, fungerar som en introduktion till resten av webbutbildningen.

Innehåller bland annat information om det tredelade föräldraskapet, ansvaret för omvårdnad, trygghet, god fostran och tillsyn enligt föräldrabalken, barnets rättigheter och olika typer av föräldraskap.

Kapitel 2, Gränssättning, regler och konsekvenser, innehåller fiktiva situationer som du får reflektera över och kan diskutera med dina kollegor.

Tar bland annat upp vikten av stabilitet och struktur, vad som kan vara bra att tänka på vid gemensamma och individuella regler och begränsningsåtgärder enligt föräldrabalken.

Kapitel 3, Samma syn på saken, du träffar Thomas och hans kolleger när de får anledning att se över sina rutiner.

Hur gör personalen för att alla i personalen ska agera konsekvent? Hur vet de unga att alla blir behandlade på ett likvärdigt sätt?

Kapitel 4, Att skapa ett gott vårdklimat, ger möjlighet att reflektera över hur man kan arbeta med den psykologiska och fysiska miljön för att förebygga konflikter och våld på HVB.

Flera fiktiva fall låter dig tänka om hur man kan agera i olika situationer. Innehåller också möjlighet att reflektera över sin egen attityd och sitt eget agerande angående stressiga och hotfyllda situationer.

När webbutbildningen ska göras tillsammans

Webbutbildningen innehåller kunskapsfrågor och reflektionsövningar. När frågorna och övningarna kommer gör du som kursledare ett avbrott i utbildningen och genomför övningarna enligt studiehandledningen.

Gruppträff – kapitel 1

Kapitel 1, HVB-personalens ansvar

Alla barn har rätt till omvårdnad, trygghet och en god fostran. Kapitel 1 i webbutbildningen ger dig kunskap om ansvaret för omsorg, tillsyn och uppsikt enligt föräldrabalken. Du kan läsa mer i ”Omsorg och gränssättning/Inledning” i kunskapsstödet. Kapitlet i webbutbildningen består av följande avsnitt:

1. Det tredelade föräldraskapet
2. Vem ansvarar för vad?
3. Samsyn
4. Föräldrabalken
5. Barnets rättigheter
6. Föräldraskap och fostran
7. Håller du med?
8. Samarbeta med ungdomarna
9. Fotbollsträningen
10. Sammanfattning

Övning 1.1: Det tredelade föräldraskapet

Gå tillsammans igenom avsnittet ”Det tredelade föräldraskapet” i webbutbildningen. Gå sedan till övningen: ”Vem ansvarar för vad?”

Vem ansvarar för vad?

Hur tror du att ansvarsfördelningen mellan vårdnadshavarna, socialnämnden och HVB-personalen ser ut?

Välj ett alternativ från varje rullgardinsmeny och klicka på Svara.

Vem har den juridiska vårdnaden?

Välj ett alternativ... ▾

Vem ansvarar för vårdplanering och samordning?

Välj ett alternativ... ▾

Vem ansvarar för daglig omsorg, tillsyn och uppsikt?

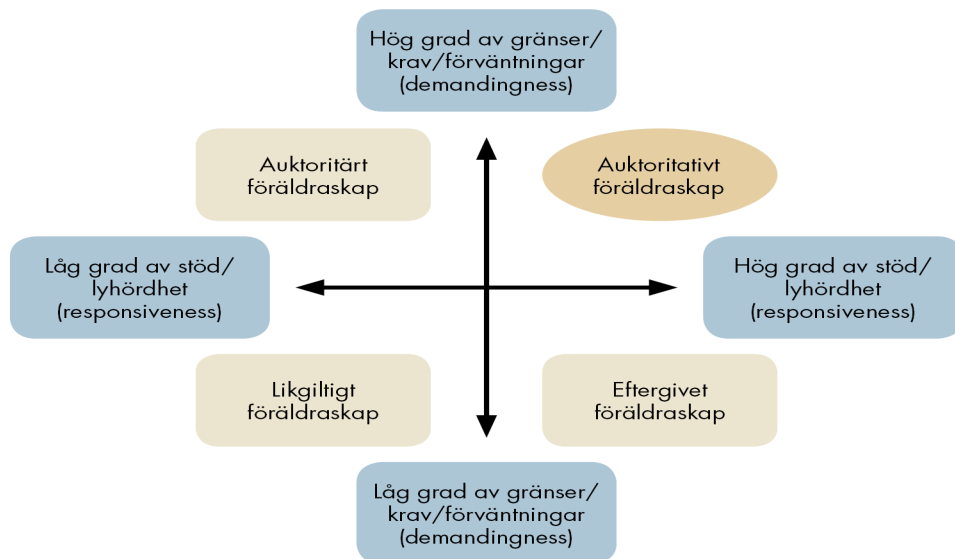
Välj ett alternativ... ▾

SVARA VISA ÅTERKOPPLING

Gör övningen tillsammans. Låt deltagarna skriva ner sina svar på en lapp och lämna i en ”burk”. Gå igenom era svar. Därefter kan gruppen tillsammans reflektera över sina svar.

Övning 1.2: Föräldraskap och uppfostran

Fortsätt med de följande avsnitten i webbutbildningen fram till och med avsnittet Föräldraskap och uppfostran. Klicka på de fyra stilarna i webbutbildningen och läs sedan avsnittet ”Forskning om föräldraskap” i kunskapsstödet. Därefter reflekterar ni i grupp kring frågorna nedan.



Övning 1.3: Övningen ”Fotbollsträningen”

Fortsätt fram i webbutbildningen och avsluta kapitel 1 med att tillsammans se bildspelet ”Fotbollsträningen” tillsammans. Gör övningen ”Samtalet fortsätter”.

Samtalet fortsätter

Elsa känner att diskussionen håller på att spåra ur.

Vad skulle du rekommendera Elsa att säga nu?

Se så! Packa väskan och stick iväg till träningen! Vi får prata om det här sen.

Det är klart att ingen ska tvinga dig att gå på fotboll. Men jag tycker att vi ska prata lite om varför du vill sluta – är det något som har hänt?

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Gör övningen tillsammans. Låt deltagarna skriva ner sina svar på en lapp och lämna i en ”burk”. Räkna sedan hur många svar det är på varje svarsalternativ. Gå igenom återkopplingen på de olika svarsalternativen. Hur ser ni på era svar i förhållande till återkopplingen?

Diskutera och reflektera:

- Vad kan ligga bakom att ungdomen i övningen vill sluta spela fotboll?
- Hur gör man om ungdomen inte vill berätta?
- Varför bör vi eller bör vi inte lägga oss i ungdomarnas beslut?
- Hur kan man hjälpa ungdomar att fatta ett genomtänkt beslut utan att inskränka deras självbestämmande och ansvarstagande?
- Bör man ställa krav och ha förväntningar på ungdomar trots att de uttrycker att de inte vill? Hur kan det göras i så fall?

Extrafrågor till kapitel 1

Hur ser det ut på vårt HVB?

- Vad innebär det att vi har ansvar för den dagliga omsorgen och uppsikten?
- Hur tänker vi på vår roll i det tredelade föräldraskapet – tillfälliga föräldrar, stödjande vuxna, professionella hjälpare eller något annat?
- Har vi olika roller i personalgruppen där vissa står för gränssättning och andra för relationer och stöd?
- Är vi tydliga med våra krav, förväntningar och gränser? Lyckas vi fånga upp och ”se” varje ungdom? Hur gör vi med ungdomar som drar sig undan?

Reflektera och diskutera de frågor som ni har valt ut och på det sätt som ni har planerat. Avsluta med att gå igenom era svar och diskutera i helgrupp.

Fundera – tänker och tycker ni olika? Behöver ni öka er samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt? Behöver ni utveckla ert arbete, förtydliga era rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt? Om ja, notera att det finns ett utvecklingsbehov för att vid ett senare tillfälle fundera vidare och bestämma vad som behöver göras.

Kapitel 2, Gränssättning, regler och konsekvenser

Kapitlet i webbutbildningen bygger på kunskapsstödet ”Omsorg och gränssättning på HVB”. I kapitlet ingår flera situationer som deltagarna kan diskutera. Kapitlet i webbutbildningen består av följande avsnitt:

- | | | |
|---------------------------------------|---|------------------------------------|
| 1. Johan, Siri och Nadine | 8. Individuella överenskommelser | 15. Mikkos läxor |
| 2. Personalens åtgärd | 9. På den ungas villkor | 16. Lagom är bäst |
| 3. Stabilitet och struktur i vardagen | 10. Vad innehåller en överenskommelse? | 17. Adnan missar matlagningen |
| 4. Normer och värderingar | 11. Vem bestämmer vad som är bäst för ungdomarna? | 18. När går det att göra undantag? |
| 5. Gemensamma och individuella regler | 12. Tillåtna och otillåtna åtgärder | 19. Skapa rutiner för undantag |
| 6. Ordningsregler | 13. Mikko | 20. Johan, Siri och Nadine |
| 7. Vem gäller ordningsreglerna för? | 14. Överenskommelsen | 21. Den inställda utflykten |
| | | 22. Sammanfattning |

Övning 2.1: Johan, Siri och Nadine

Nu börjar kapitel 2 i webbutbildningen. Gå tillsammans igenom avsnitten ”Johan, Siri och Nadine” och ”Personalens åtgärd”. Ha situationen med Siri och Nadine i bakhuvudet efter gruppens reflektioner eftersom de tre personerna återkommer i slutet av kapitlet. Fundera på frågorna och gör egna anteckningar eller diskutera tillsammans.

Fundera och diskutera

Ha situationen med Siri och Nadine i bakhuvudet samtidigt som du går igenom resten av kapitlet. Fundera på frågorna och gör egna anteckningar eller diskutera med dina kollegor.

- Har du varit med om liknande situationer i ditt arbete? Vad gjorde ni då? Hur reagerade du?
- Vad tänker du om personalens åtgärder? Är de rimliga eller orimliga? Är de tillåtna eller otillåtna?
- Finns det en logisk koppling mellan ungdomarnas beteende och personalens konsekvenser? Är konsekvenserna förutsägbara för ungdomarna?
- Hade personalen kunnat göra på något annat sätt? Hur?
- Hur kan man följa upp en sådan händelse och förebygga att det händer igen?

Vi kommer att återvända till Johan, Siri, Nadine och de andra i slutet av kapitlet.



Övning 2.2: Normer och värderingar

Fortsätt med avsnitten ”Stabilitet och struktur i vardagen” och ”Normer och värderingar” i webbutbildningen. Där förekommer flera påståenden om vilka uppfattningar man kan ha om ungdomar på HVB.

- ”När ungdomar kommer till HVB är det mesta redan för sent”
- ”Det är större chans att få rätsida på flickorna”
- ”Det är mer ruter i pojkarna”.
- ”Jag är tveksam till om HVB-hem bör uppmuntra religiöst eller politiskt engagemang”
- ”Pojkar skadar andra, flickor skadar sig själva”
- ”Man bör höja rösten ordentligt i början, så att man sätter sig i respekt”
- ”Det är för mycket prat om regler och gränser. Det känns så gammaldags – nästan militärt”
- ”Flickor begår inte sexuella övergrepp”
- ”Det är lättare att prata med pojkarna, de är mer rakt på sak”

Fundera och diskutera kring påståendena med hjälp av frågorna från webbutbildningen.

Fundera och diskutera

Alla påståendena i bildspelet ovan beskriver olika normer och värderingar som kan finnas och som du kan behöva vara medveten om. De speglar personliga åsikter och uppfattningar som inte får påverka den vård och omsorg som du och dina kolleger ger de unga.

Har du hört eller diskuterat några liknande påståenden någon gång? Diskutera på din arbetsplats utifrån frågorna i bildspelet. Tycker ni olika? Hur gör ni för att agera konsekvent?



Övning 2.3:

De kommande avsnitten berör regler och överenskommelser. Gå tillsammans igenom avsnitten till och med ”Tillåtna och otillåtna åtgärder” i grupp och reflektera sedan. I kunskapsstödet kan ni läsa mer om detta i avsnittet ”Involvera, kompromissa och främja autonomi”.

Fundera och diskutera

Hur arbetar ni med individuella överenskommelser på din arbetsplats? Har ni en gemensam metodik? Vilka principer är viktiga? Känner alla till dem?



Övning 2.4: Mikko

Nu kommer bildspelet ”Mikko”. Titta igenom bildspelet och gå tillsammans igenom avsnittet ”Överenskommelsen”. Gör sedan reflektionsövningen ”Mikkos läxor”. Se svarsalternativen i avsnittet. Sätt er i bikupor, som innebär att man diskuterar två och två. Diskutera i några minuter.

Mikkos läxor

Personalen diskuterar Mikkos överenskommelse. Hur ska vi som personal komma ihåg att hjälpa Mikko med matten? Vad händer om det inte funkar? Vad gör vi om han fortsätter att skolka från matten eller smiter från läxorna eller ger upp för att det är för svårt? Det finns inga konsekvenser inskrivna i överenskommelsen.

Vad skulle du föreslå för konsekvens om Mikko inte gör sin matteläxa?

Indragen veckopeng.

Att någon sitter med honom medan han gör läxorna.

Ett samtal med Mikko.

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Reflektera och diskutera:

- Hur skulle de olika förslagen kunna vara hjälpsamma för Mikko?
- Finns det risk att något av förslagen skulle kunna påverka Mikko negativt?
- Vad kan vara rimligt att göra överenskommelser kring med en ungdom? Vad bör bestämmas helt av oss vuxna?
- Hur kan det upplevas när en ungdom inte lyckas genomföra det som har överenskommit eller bestämts? Blir vi besvikna, arga, ledsna?

Övning 2.5: När går det att göra undantag?

Gå igenom avsnitten ”Lagom är bäst” och bildspelet ”Adnan missar matlagningen”. Gör sedan reflektionsövningen ”När går det att göra undantag”. Använd handuppräckning för svarsalternativen ja och nej.

När går det att göra undantag?

Annie tänker: ”Vi har ju i och för sig bestämt att man kan komma hem senare om man bestämmer i förväg. Det var ju jättebra att han ringde och meddelade. Men att prioritera rep framför sånt vi har planerat och bestämt på boendet är ju inte okej. Samtidigt vet jag hur viktig den här konserten är för honom. Vi behöver nog prata om hur man kan planera så att repdagarna inte krockar med ansvar för gemensam matlagning och städning.”

Var det ok att Annie lät honom komma hem senare?

Ja

Nej

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Övning 2.6: Johan, Siri och Nadine – fortsättning

Gå igenom avsnitten fram till och med ”Johan, Siri och Nadine” (fortsättning). Gå gärna tillbaka till övning 2:1 om ni behöver påminna er om diskussionen. Inför arbetet med återstoden av kapitel 2 föreslås att ni läser igenom avsnittet ”Juridiska förutsättningar för begränsningsåtgärder och konsekvenser” i Kunskapsstödet. Använd handuppräckning för svarsalternativen ja och nej.

Johan, Siri och Nadine

Kommer du ihåg situationen med Siri och Nadine? Det slutade med att Johan tog Siris och Nadines telefoner som en konsekvens av att de ställde till bråk på boendet.

Borde Johan ha konfiskerat Siris och Nadines telefoner?

Ja

Nej

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Övning 2.7: Den inställda utflykten

”Den inställda utflykten”. Använd handuppräckning för svarsalternativen lämplig och olämplig.

Den inställda utflykten

Dessutom sade personalen till övriga ungdomar att den gemensamma utflykten ställdes in på grund av bråket.

Hur ser du på den åtgärden?

Lämplig

Olämplig

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Övning 2.8 Fundera och diskutera

Reflektera och diskutera tillsammans:

- Hade personalen kunnat göra på något annat sätt?
- Vilken typ av konsekvens hade varit rimlig för Siri och Nadine?

Extrafrågor till kapitel 2

Hur ser det ut på vårt HVB?

- Hur efterlever vi som personal de regler som har överenskommits?
- Vilka olika konsekvenser använder vi när en ungdom uppvisar ett oacceptabelt beteende? Förmaningar och tjat? Samtal? Avdrag på veckopengen?
- På vilket sätt är våra regler och konsekvenser stödjande och vägledande? När är de inte det?
- Händer det att vi är för rigida eller för eftergivna?
- Om vad ska vi inte göra undantag? Vad är inte förhandlingsbart?

Reflektera och diskutera de frågor som ni har valt ut och på det sätt som ni har planerat. Avsluta med att gå igenom era svar och diskutera i helgrupp.

Fundera – tänker och tycker ni olika? Behöver ni öka er samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt? Behöver ni utveckla ert arbete, förtydliga era rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt? Om ja, notera

att det finns ett utvecklingsbehov för att vid ett senare tillfälle fundera vidare och bestämma vad som behöver göras.

Kapitel 3, Samma syn på saken

I det här kapitlet träffar du Thomas och hans kolleger när de får anledning att se över sina rutiner. Hur gör personalen för att alla i personalen ska agera konsekvent? Hur vet de unga att alla blir behandlade på ett likvärdigt sätt? Ta del av bildspelet ”Men jag bara glömde”. Sedan kommer flera övningar i anknytning till bildspelet. Kapitlet består av följande avsnitt:

- Men jag bara glömde...
- Risker
- Samsyn
- Behöver Shirin stöd?
- Delaktighet
- Fundera
- Hur gick det sen?

Övning 3.1: Risker

Gå tillsammans igenom de risker som beskrivs i webbutbildningen.

Risker

Vilka risker finns med att inte alla gör likadant?

Klicka på varningstrianglarna för att läsa om några olika risker.

Det kan uppstå irritation och konflikter i personalgruppen.	Risken för konflikter med ungdomarna eller mellan ungdomarna ökar.	Ungdomarna kan tappa sin tillit till personalen.
Tillvaron blir oförutsägbar och otrygg för ungdomarna.		

Övning 3.2: Samsyn

Diskutera tillsammans påståendena i övningen ”Samsyn” i webbutbildningen. Sätt er i bikupor och diskutera svarsalternativen i några minuter.

Samsyn

Vad anser du ingår i samsyn?

Du kan markera flera alternativ.

- En viss ungdom ska alltid bli bemött på samma sätt av var och en i personalen.
- Alla ungdomar ska bemötas på samma sätt.
- All personal ska alltid göra likadant.
- Alla ska alltid diskutera med minst en kollega innan de gör ett undantag från rutiner eller regler.

SVARA

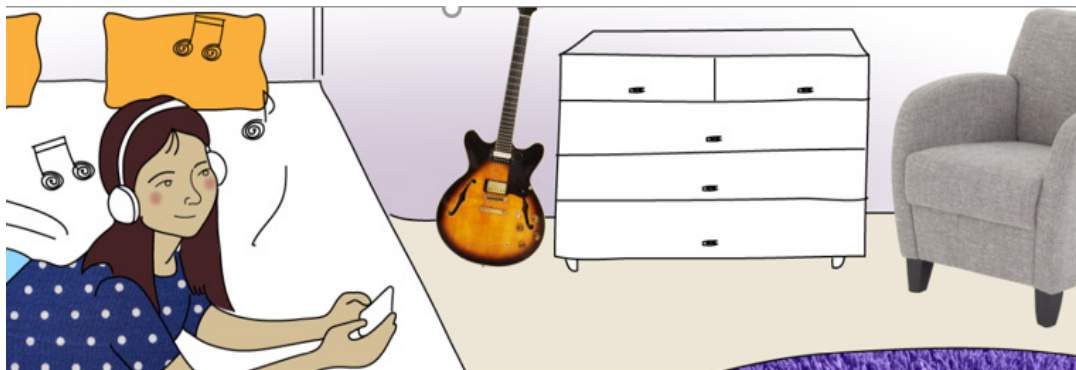
VISA ÅTERKOPPLING

Reflektera tillsammans:

- När är det viktigt att göra lika? Vad innebär det att göra lika?

Övning 3.3: Behöver Shirin stöd?

Diskutera tillsammans påståendena i övningen ”Behöver Shirin stöd?” i webbutbildningen. Vid behov kan ni spela upp bildspelet igen. Sätt er i bikupor och diskutera svarsalternativen i några minuter.



Behöver Shirin stöd?

Borde personalen göra något för att veta mer om vad Shirin gör när hon är ute på kvällarna? Behöver hon stöd i att hålla tiden? Borde personalen till exempel ringa henne en timme innan hon ska vara hemma eller möta henne?

Vad tycker du?

- Personalen borde säga till Shirin att det blir konsekvenser om det händer fler gånger.
- Personalen borde visa att de bryr sig genom att ta reda på var ungdomarna håller hus och hålla kontakt under kvällen.
- Man måste kunna lita på att äldre tonåringar vet vad som gäller när de är ute på kvällarna. Man kan inte kontrollera allt hela tiden.
- Man borde inte curia ungdomar med så enkla saker som att passa tider.

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Övning 3.4: Delaktighet

Diskutera tillsammans påståendena i övningen ”Delaktighet” i webbutbildningen. Sätt er i bikupor och diskutera svarsalternativen i några minuter.

Delaktighet

Hur ska personalen förklara för ungdomarna vad som hände på ett bra sätt utan att hänga ut en kollega?

Vad tycker du?

Det som har hänt har hänt - man behöver inte prata mer om det. Gör rätt nästa gång!

Först borde personalen prata ihop sig och sedan kan de ta upp händelsen på ett husmöte med ungdomarna.

Man kan ta upp det med dem som frågar.

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Övning 3.5: Fundera och diskutera

Mot bakgrund av kapitel 3 kan ni tillsammans fundera på hur ni på ert HVB kan förebygga liknande händelser med hjälp av frågorna nedan.

Fundera

Hur kan personalen ändra rutiner för att förebygga liknande händelser?

Ta reda på: **Vilka rutiner har ni på din arbetsplats?**

Ibland behöver man göra undantag; hur ska man kunna göra undantag utan att övriga unga uppfattar det som att personalen favoriserar någon?

Ta reda på: **Hur gör ni på din arbetsplats?**

Kan det vara så att personalen omedvetet behandlar pojkar och flickor olika? Eller behandlar personer olika av andra skäl?

Hur ser det ut på din arbetsplats?



Övning 3.6: Hur gick det sen?

Gå igenom svaren i webbutbildningen tillsammans.

Hur gick det sen?

Klicka på alla bilderna för att ta del av personalens åtgärder.



Extrafrågor till kapitel 3

Hur ser det ut på vårt HVB?

- Har vi vetskap om var ungdomarna befinner sig, vad de gör och med vilka de umgås?
- Behöver vi skaffa oss bättre inblick i vad som händer i ungdomsgruppen på boendet och vilka som kommer på besök?
- Hur hittar vi balans mellan att ha tillräcklig uppsikt/tillsyn och samtidigt värna ungdomarnas rätt till integritet och självbestämmande?

Reflektera enskilt i några minuter:

- Hur ser jag på ungdomarna på vårt HVB jämfört med andra ungdomar t.ex. egna barn?
- Hur tror jag att dessa föreställningar påverkar mitt sätt att bemöta ungdomarna?

Diskutera sedan i smågrupper eller bikupa några eller alla frågor:

- Vilka är de största utmaningarna i vårt arbete som kan påverka vår förmåga att ge gott bemötande?
- Vad innebär det att bemöta ungdomarna med respekt? Är det samma sak som att bemöta kollegor med respekt?

Reflektera och diskutera de frågor som ni har valt ut och på det sätt som ni har planerat. Avsluta med att gå igenom era svar och diskutera i helgrupp.

Fundera – tänker och tycker ni olika? Behöver ni öka er samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt? Behöver ni utveckla ert arbete, förtydliga era rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt? Om ja, notera att det finns ett utvecklingsbehov för att vid ett senare tillfälle fundera vidare och bestämma vad som behöver göras.

Kapitel 4, Att skapa ett gott vårdklimat

I det här kapitlet får du reflektera över hur man kan arbeta med den psykologiska och fysiska miljön för att förebygga konflikter och våld på HVB. Kapitlet baseras på del 2 "Våldsförebyggande arbete på HVB" i kunskapsstödet. Börja med avsnitten "Positiv inställning" och "Positiv uppmärksamhet" i webbutbildningen. Gör sedan reflektionsövningarna "Sally" och "Att formulera en tillsägelse". Kapitlet i webbutbildningen innehåller följande avsnitt:

- | | |
|---------------------------------|--------------------------|
| 1. Positiv inställning | 9. Kunskap om ungdomarna |
| 2. Positiv uppmärksamhet | 10. Gemensam strategi |
| 3. Sally | 11. Den fysiska miljön |
| 4. Att formulera en tillsägelse | 12. Daniel och Robban |
| 5. Att förebygga våld | 13. Bedöm situationen |
| 6. Hantera våld | 14. Vad hände sen? |
| 7. Nödvärn och nödrätt | 15. Tre alternativ |
| 8. Självkänedom | 16. Sammanfattning |

Övning 4.1: Sally

Diskutera tillsammans påståendena i övningen "Sally" i webbutbildningen. Sätt er i bikupor och diskutera svarsalternativen i några minuter. Börja med avsnitten "Positiv inställning" och "Positiv uppmärksamhet" i webbutbildningen. Gör sedan reflektionsövningarna "Sally" och "Att formulera en tillsägelse".

Sally

Sally har en tendens att låta sin fuktiga handduk ligga kvar på golvet i stället för att hänga upp den.

Vad tror du är mest sannolikt att du skulle göra?

Du kan markera fler än ett svarsalternativ. Ditt svar registreras inte i utbildningen.

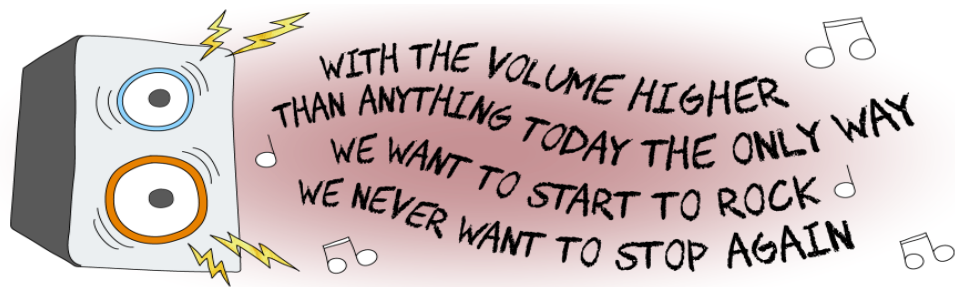
- Jag skulle inte kommentera det - varken tillrättvisa eller berömma.
- Jag skulle tillrättvisa Sally när hon glömmer hänga upp handduken.
- Jag skulle berömma Sally när hon kommer ihåg att hänga upp handduken.

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Övning 4.2: Att formulera en tillsägelse

Diskutera tillsammans alternativen i "Att formulera en tillsägelse" i webbutbildningen. Sätt er i bikupor och diskutera svarsalternativen i några minuter. Fundera också på om ni har fler förslag på att formulera en tillsägelse.



Att formulera en tillsägelse

Hur säger man till någon utan att det låter som klagomål och gnäll?

Du kan markera fler än ett svarsalternativ. Ditt svar registreras inte i utbildningen.

Jag vill att du antingen sänker volymen eller lyssnar med hörlurar. Du stör oss andra.

Du får inte spela så högt.

Nu spelar du för högt igen! Sänk ljudet!

Övning 4.3: Självkännedom

Gå vidare med avsnitten: ”Att förebygga våld”, ”Hantera våld” och ”Nöd-värn och nödrätt”. Komplettera gärna med att läsa texten ”God beredskap” i kunskapsstödet. Diskutera tillsammans kring frågorna under rubrikerna *Självkännedom, Kunskap om ungdomarna och Gemensam strategi.*

Självkännedom

Personalens attityder och agerande är en vanlig orsak till att våld uppstår och eskalerar. Fundera över frågorna:

- Vad provocerar dig?
- Hur brukar du reagera i stressiga eller hotfulla situationer?
- Har du några strategier för att reglera dig och sätta dina egna känslomässiga reaktioner åt sidan?
- Hur kan dina kolleger hjälpa dig i stressiga eller hotfulla situationer?



Kunskap om ungdomarna

Situationer som kan öka risken för våldsamma reaktioner är till exempel när en av de unga har fått ett negativt besked, trängsel, låg bemanning, vikarier eller oplanerade förändringar.

- Vet du hur enskilda ungdomar brukar reagera i stressiga eller hofullna situationer?
- Hur använder du den kunskapen?
- Vet du vad som kan lugna varje enskild person?
- Vet du hur var och en vill bli bemött?

Fundera!

Gemensam strategi

Vad har ni för beredskap på ditt HVB? Har ni en strategi för hur personalen ska uppmärksamma och agera direkt vid tecken på konflikt? Känner alla i personalen till strategin?

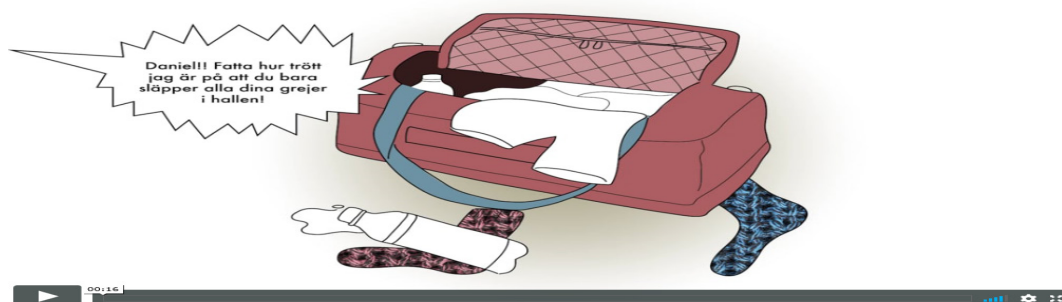
Fundera!

Övning 4.4: Daniel och Robban Titta på bildspelet ”Daniel och Robban”

Daniel och Robban

Robban ska jobba över helgen på Tallbergets HVB. Han är på dåligt humör redan när han kommer och det blir inte bättre av att han snavar över Daniels väska, skor och ytterkläder i hallen.

Tryck på playknappen för att se Robbans reaktion.



Gör individuellt övningen ”Bedöm situationen”, det räcker att ha penna och papper och fundera över var man själv befinner sig. Den som leder kan sedan visa återkopplingen på övningen.

Bedöm situationen

Hur bedömer du den här situationen? Hur stor är risken att Daniel reagerar våldsamt?

Välj ditt alternativ genom att dra i reglaget. Klicka sedan på Svara.

Ingen risk

Mycket stor risk



SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Vad hände sen?

Har Linda, Robban och Daniel en chans att vända situationen? Du ska nu få se tre olika slut på den här historien.



Alternativ 1: Linda ger Robban en tillsägelse

Linda säger till Robban att han inte bara kan kliva in genom dörren och skälla. Hon vänder sig till Daniel och säger att det blir bra att han plockar undan när han har ätit färdigt.

Vad tänker du om Lindas sätt att agera?

Du kan markera flera alternativ.

Det är bra att Linda uppmuntrar Daniels löfte om att plocka undan.

Det är bra att Linda är tydlig med att Robbans dåliga humör var olämpligt.

Det är bra att Linda håller sig lugn.

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Alternativ 2: Linda smiter

Linda slinker ut ur köket. Hon tänker att det är bäst om Daniel och Robban får reda ut det där själva.

Vad tänker du om Lindas sätt att agera?

Du kan markera flera alternativ.

Det är klokt av Linda att lämna rummet. Det är bäst om det inte är för många som blandar sig i.

Det är inte bra att Linda går sin väg. Man måste ta sitt ansvar.

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Alternativ 3: Linda vill ge Daniel och Robban en utväg

"Vi pratade just om fotbollsmatchen. Säg du också den?" säger Linda. Hon hoppas att Robban kommer att nappa på samtalsämnet. Hon fortsätter: "Sätt dig med oss en stund. Daniel och jag tar hand om röran i hallen sen. Eller hur Daniel?"

Vad tänker du om Lindas sätt att agera?

Du kan markera flera alternativ.

Det är dumt att dribbla bort diskussionen. Det ska vara raka rör.

Det är bra att Linda försöker få Daniel och Robban att prata om något annat tills de har lugnat sig.

SVARA

VISA ÅTERKOPPLING

Fundera och diskutera tillsammans:

- Hur tänker ni om de tre alternativen?

Extrafrågor – kapitel 4

Hur ser det ut på vårt HVB?

- Kan vi bli bättre på att uppmärksamma ungdomarnas ansträngningar och framsteg?
- Hur rangordnar vi konfliktfrågor? Vad tycker vi är viktigt och mindre viktigt att ungdomarna gör
- Har vi rutiner för hur vi ska agera i situationer som riskerar att trappas upp? Är de rutinerna kända av all personal?
- Hur fungerar vårt samarbete i upptrappade situationer?
- Övar vi på konfliktantering för att vara beredda?

Reflektera och diskutera de frågor som ni har valt ut och på det sätt som ni har planerat. Avsluta med att gå igenom era svar och diskutera i helgrupp.

Fundera – tänker och tycker ni olika? Behöver ni öka er samsyn för att kunna agera på ett likvärdigt sätt? Behöver ni utveckla ert arbete, förtydliga era rutiner eller jobba vidare med frågorna på något annat sätt? Om ja, notera att det finns ett utvecklingsbehov för att vid ett senare tillfälle fundera vidare och bestämma vad som behöver göras.

Bilaga 1 – Reflektionsmodeller

Nedan presenteras olika typer av reflektionsmodeller och tips för genomförandet att välja på vid utbildningstillfällena.

Enskild reflektion

Enskild reflektion passar bra för att fundera på egna upplevelser och känslor. Ofta räcker tre till fem minuters reflektion. I vissa fall kan det vara lämpligt att behålla sina tankar för sig själv. Andra gånger kan den enskilda reflektionen övergå till reflektion i mindre grupper eller till ett gemensamt samtal.

Tips! För den som vill följa sina tankegångar och sin utveckling kan det vara bra att föra anteckningar i form av enkla registreringar av frågeställningar, tankar och känslor utan att döma eller värdera dem.

Smågruppsreflektion

Smågruppsreflektion passar att använda när det finns behov av att belysa en fråga ur många synvinklar. Två till fem deltagare är lämpligt. När ni har olika uppfattningar om något kan ni genom en smågruppsreflektion fördjupa förståelsen för varför ni tycker olika och hur ni kan komma vidare. Smågruppsreflektionen kan också vara ett verktyg för att lösa en större fråga genom att varje smågrupp reflekterar kring en delfråga.

Tips! Använd smågruppsreflektionen för att fortsätta att utveckla era enskilda reflektioner.

Bikupa

Bikupan, som innebär att man diskuterar två och två, kan användas spontant. Den tar inte lång tid och behöver inte planeras i förväg. Enklast är att vända sig till den som sitter närmast. Diskutera en fråga i några minuter. Ibland är det bra att låta bikuporna dela med sig till hela gruppen efter att de pratat färdigt. Vid andra tillfällen kan bikupans syfte bara vara att få möjlighet att prata om något utan större förberedelser eller krav på redovisning. Exempel på reflektionsfrågor som passar för en bikupa:

- Blev jag påverkad av något som någon sa – tänker jag nu på ett nytt sätt?
- Var det något som berörde mig mer än något annat?
- Är detta något jag skulle vilja lära mig mer om?

Värderingsövningar

Värderingsövningar kan användas för att få igång en diskussion och belysa olika åsikter och perspektiv. En viktig funktion med värderingsövningar är

att ge deltagarna möjlighet att byta ståndpunkt. Det finns olika typer av värderingsövningar, nedan ges några exempel.

Fyra hörnsövning

I den här övningen läser kursledaren upp ett påstående och ger fyra förslag på svar, ett för varje hörn i rummet. Deltagarna får antingen välja ett av tre fördefinierade svar eller ett öppet hörn för att formulera ett eget alternativ. När kursledaren läst påståendet och svaren får deltagarna placera sig utifrån vad de tycker. När alla bestämt sig diskuterar deltagarna med dem som står i närheten om hur de tänker. Diskussionen öppnas sedan upp och grupperna redogör för sina tankar/argument. Gruppledaren ställer sen frågan om någon vill byta hörn efter att ha lyssnat på de olika perspektiven. Exempel:

Påstående: Det är viktigt att hålla benhårt på regler för våra ungdomar...

- Ja, det behövs för att upprätthålla ordning och säkerhet
- Nej, det är viktigare att försöka undvika konflikter och vara flexibel
- Ja, det behövs för att skapa förutsägbarhet
- Eget svar

Oavslutade meningar

I den här övningen får deltagarna själva formulera vad de tycker om olika frågor genom att avsluta meningar. Kursledaren läser upp en mening i taget. Sen går ordet runt till alla i gruppen, en i taget. Varje deltagare får avsluta meningen precis som hen vill, det finns inga fel eller rätta svar. Exempel:

- Att bemöta ungdomar med respekt innebär att...
- Ungdomarnas föräldrar är ofta...
- En sak som gör mig irriterad på jobbet är när...
- Flickor som agerar aggressivt och hotfullt är...

Termometern

I den här övningen får deltagarna ta ställning till ett påstående genom att placera sig längs en imaginär linje på golvet. De olika ändarna av linjen representerar olika extremer, som en termometer. Om ena änden exempelvis representerar "håller helt med" så representerar den andra änden "håller inte alls med". Utrymmet däremellan är en fallande skala mellan de två åsikterna. Efter att kursledaren har läst ett påstående placerar sig deltagarna längs termometern. När alla är klara kan deltagarna vända sig mot den som står närmast och diskutera varför de står som de gör. Diskussionen öppnas sedan upp och deltagarna redogör för sina olika tankar/argument. Gruppledaren ställer sen frågan om någon vill byta plats i termometern efter att ha lyssnat på de andra perspektiven. Exempel:

- Vi lyckas fånga upp hur alla ungdomar mår varje dag
- Vi ställer lagom höga krav på våra ungdomar
- Vi har en god beredskap för att hantera upptrappade situationer

Reflektion i större grupper

Om ni ska reflektera i stor grupp, 20–30 personer eller fler, kan ni förutom att dela in er i smågrupper eller bikupor använda er av visuell dialog, ”rollspel” eller rundabordssamtal för problemlösning i grupp med en neutral part som sammanfattar och lotsar.

Rundabordssamtal

Den här metoden kan användas för konkreta frågor eller problemlösning. Lämpligt deltagarantal är 20–30 personer.

1. Välj tillsammans en frågeställning, bilda grupper om fem till sju personer. Varje grupp får sig en roll tilldelad, till exempel socialsekreterare, ungdom, HVB-föreståndare, personal. Ungdomen består alltså av cirka fem personer som alla bidrar med hur klienten kan tänkas se på sitt ärende. Övriga grupper jobbar på samma sätt med sina roller.
2. En grupp är ”lyssnande coach”.
3. Varje grupp diskuterar utifrån sitt rollperspektiv.
4. Efter 15 minuter presenterar varje grupp de argument och uppfattningar som den kommit fram till.
5. Lyssnargruppen tar del av alla gruppernas uppfattningar.
6. Lyssnargruppen ställer frågor, sammanfattar och föreslår en lösning som grupperna utifrån sina roller får ta ställning till.

Open space

Open space är en modell för brainstorming som passar när man är många och gemensamt behöver ta fram förslag på lösningar eller idéer. Deltagarna kommer överens om ett tema och tar sedan fram en till tre frågeställningar att arbeta med.

1. Utse minst tre personer som ställer sig på varsin plats (station) i rummet med ett blädderblock.
2. Dela därefter upp er i ett jämnt antal deltagare vid varje station. Ägna fem minuter åt att ta fram förslag på till exempel inkluderande arbetsätt. De som står vid blädderblocken skriver upp alla förslag.
3. Efter några minuter byter ni plats och går till nästa station. Den som är stationsvärd står kvar och beskriver vad den förra gruppen föreslagit och ber den nya att fylla på med ytterligare förslag.
4. Efter några minuter byter ni igen och håller på så tills ämnet verkar vara uttömt.

Gå runt i rummet och titta på resultaten från de olika stationerna. Reflektera gemensamt över förslagen. Sortera in dem under olika rubriker, eller använd dem för en snabb prioritering av det som ni gemensamt vill börja utveckla omgående.

Tips! I alla människovårdande yrken är det bra att få syn på sina egna och andras fördomar och reflektera över dessa. Ökad medvetenhet kring förutfattade meningar, osynliga normer och maktstrukturer gällande kön, sexuell läggning, funktionsvariationer, etnicitet mm. ger förutsättningar för en jämlik vård och minskar risken för diskriminering. På Jämställdhetsmyndighetens webbsida www.jamstall.nu finns tips på olika värderingsövningar.

Bilaga 2 – Handlingsplan

Utvecklingsbehov

Åtgärd/er

Vem ansvarar?

När ska det vara klart?

Utvecklingsbehov

Åtgärd/er

Vem ansvarar?

När ska det vara klart?

Utvecklingsbehov

Åtgärd/er

Vem ansvarar?

När ska det vara klart?

Utvecklingsbehov

Åtgärd/er

Vem ansvarar?

När ska det vara klart?