

# Metodbank för handledning under VFU

- Material framtaget under handledarträffar

## *Innehållsförteckning*

[Inledning](#)

[Förslag på teman för handledning](#)

[Studenternas förslag på teman för handledning](#)

[Utveckling av enskilda teman för handledning](#)

[Bemötande](#)

[Inre kompass](#)

[Roll och funktion](#)

[Samverkan](#)

[Starka känslor](#)

[Vad kunde vi gjort annorlunda?](#)

[Svårigheter](#)

[Känslor som väcks](#)

[Självreflektion](#)

[Stresshantering](#)

[Feedback - positiv & negativ](#)

[Personligt/Privat](#)

[Förhållningssätt gentemot människor i utsatta positioner](#)

[Förslag på handledning utifrån olika Case](#)

[Case 1](#)

[Case 2](#)

[Case 3](#)

[Case 4](#)

[Case 5](#)

## **Inledning**

Här hittar du förslag på teman för handledning för dig som handledare. Vissa av temana har även utvecklats av handledare i samband med handledarträffen till förslag på upplägg av handledningstillfälle utifrån det valda temat Dessa förslag på upplägg kan du med fördel bli inspirerad av när det kommer till handledningens genomförande.

Du kan enkelt navigera genom innehållsförteckningen eller genom att klicka på en länk. Detta dokument är tänkt att växa med att handledare bidrar med sina egna erfarenheter och förslag.

## Förslag på teman för handledning

- **Tema utveckling:**

Begränsningar  
Utvecklingsområden  
Tillbakablick  
Strategier

- **Tema känslor:**

**Starka känslor**

Hantera obehag i samtal  
Att möta människor som väcker känslor hos en sig  
- tex människor som lever i hemlöshet  
- människor som begått våldsbrott  
Känsloreglering  
Härbärgera

- **Tema bemötande:**

**Bemötande**

Gränssättning  
När det kommer "klienter" som studenten känner  
Respekt gentemot klienter  
Att vara professionell vad innebär det?  
**Förhållningssätt gentemot människor i utsatta situationer**  
**Personlig men inte privat**  
Värdegrund

- **Tema stress:**

Relationen mellan arbete och fritid  
Återhämtning  
**Stresshantering**

- **Tema arbetsmiljö:**

Konflikthantering  
Hot & Våld  
Säkerhet/trygghet  
Arbetsmiljö + arbetsplatskultur

- **Tema etik**

Yrkesetik  
- **Inre kompass**  
- Dilemman  
- Handlingsutrymme  
Etisk kompass  
- Hur göra när det skaver?

- **Tema lärande**

Reflektioner över:

- grupper möten personer

Målformuleringar

Teoretisk koppling

Dokumentation

Behandlingsmetoder

Välja ett av kursens läromål till varje vecka och reflektera kring

Yrkesrollen

Socionomens process

Lärande processen

Ta plats

Förväntningar

Ledarskap

**Samverkan**

- **Tema reflektion**

**Självreflektion**

Gruppdynamik- vem är du i en grupp?

Vem är jag?

- Hur uppfattas jag av andra? Fråga personer i min omgivning Ex. Vänner, syskon, laget, personal på praktikplatsen

**Roll och funktion**

Se olika perspektiv

**Tema samtal**

Samtalsteknik

- validering/förändringsprat

Att leda samtal - på sitt eget sätt

Våga vänta

Samtal- tydlighet, mod, empati

## **Studenternas förslag på teman för handledning**

**Känslor som växer**

**Svårigheter**

**Positiv och negativ feedback**

Arbetsområden

Utveckling

**Vad kunde vi gjort annorlunda?**

## Utveckling av enskilda teman för handledning

### Bemötande

Ge studenten i uppgift att observera bemötande:

- i en viss situation
- i ett möte
- under en viss tidsperiod

Vid handledningstillfället:

- uppmuntra till reflektion och eftertanke
- studenten får beskriva/konkretisera sina observationer kring bemötande
- "hur tänker du kring...?" "vad tror du skulle hänt om...?" "vad påverkar bemötandet...?"

Rollspel, reflekterande team, filmer/filmatisering

### Inre kompass

#### Frågeställningar om att bete sig professionellt trots andra egna åsikter

Hur ska jag visa mig neutral trots egna åsikter?

Hur blir jag medveten om felaktiga åsikter?

Är det nödvändigt att ha "rätt" åsikt i min yrkesroll?

Vad är mitt uppdrag?

Hur tar jag hand om mig själv när beslut går emot min inre kompass?

#### Metodiskt tillvägagångssätt

- Lyssna
- Diskutera
- Sammanfatta
- Ge feedback

### Roll och funktion

#### Nyckelord

- Privat / Professionell
- Rollen som student på en arbetsplats
- Konstant lärande
- Makt - gentemot handledare / klient
- Funktionen i olika sammanhang (t.ex. klientmöten)
- Riskbedömningar

### Samverkan

#### Nyckelord

- Bygga upp ett case anpassat efter verksamheten
- Hitta olika samverkanspartners
- Olika former av samverkan
- Planering och förberedelser
- Skapa relationer
- Förutsättningar för en god samverkan
- Mål och syfte med samverkan

- Identifiera svårigheter med samverkan
- Förståelse för andra professioner

## **Starka känslor**

### **Nyckelord från en mind-map**

- Känslkort
- Att bemöta starka känslor
- Väntetid
- Att bemöta starka känslor
  - Lågaffektivt bemötande
- Lagstiftning
- Resurser
- Rollspel
- Samverkan
  - Vem tar ansvaret?
  - Rättssäkerhet?
- Handlingsplan
- Hot och våld
- Känslskola
  - Vad betyder känslan?
    - Hur agerar jag då?
- Starka känslor hos professionella
  - Avtrubning
  - Affektsmitta
  - Beslutsfattande
  - Sekundärt trauma
  - Den egna motståndskraften
  - Hur hantera?

## **Vad kunde vi gjort annorlunda?**

### **Alternativ 1:**

#### **Ett systematiskt arbetssätt - En lärcirkel**

- Tillbakablick
  - studenten väljer händelse den vill prata om och analysera
- Vad hände?
  - Handledare och student beskriver / belyser händelsen utifrån sina perspektiv, med fördel använda något att "hänga upp" händelsen på, såsom bild eller föremål
- Vad kunde vi gjort annorlunda?
  - Hade vi velat ha ett annat resultat?  
*eller*
  - Är vi nöjda med utgången?
- Jämför med annat tillfälle

- Hur tänker vi framåt inför nästa lärtillfälle på bearbetat område

### **Alternativ 2:**

Förberedelser: Student och handledare väljer varsitt möte/träff. Studenten för anteckningar från en klurig Situation. Även handledaren för anteckningar.

Under handledning: Diskutera upplevelsen av mötet. Vad gick bra/mindre bra? Vad kunde vi gjort annorlunda?

- Diskutera handlingsutrymme utifrån lagstiftning, resurser, normer & riktlinjer
- Vad kunde vi som samhälle ha gjort för att undvika att personer vi möter hamnat här?

### **Svårigheter**

- Vid handledningstillfälle:  
Ta upp ämnet "Svårigheter"  
Studenten skriver ner/lyfter sina tankar kring ämnet, helt fritt
- Titta sedan på de för skrivna punkterna.  
Välj tillsammans ut de som väcker intresse och är relevanta
- Studenten skriver ner sina reflexioner till nästa veckas handledning
- Diskutera svårigheter kring:
  - Utmaningar i arbetet
  - Praktiska svårigheter på VFU platsen
  - Relationer på arbetsplatsen
  - Baskunskap om arbetsplatsen- att vara student på arbetsplatsen
  - Hålla samtal
  - Egen ansvar i yrkesrollen
  - Att hinna - lära kanna, lära ut och att följa ärenden

### **Känslor som väcks**

#### **Nyckelord från en mind-map**

- Hur har veckan varit? (Veckovis)  
Punkta upp känslor som väckts
- Hur är du i en konflikt?  
Prata om hur man kan hantera konflikter
- Prata om hanteringen av känslor under mötet, efter mötet, efter jobbet  
Hur kan man hantera jobbiga känslor
- Viktigt att ha öppen kommunikation med handledare student
- Ska finnas tid efter möte att prata om känslor (direkt-handledning)

- Vid handledning
  - Vilka känslor har du tagit med dig hem?
- Fråga student: vilka känslor såg du komma upp i mötet? varför tror du kom upp?
- Prata om oro/tankar förväntningar inför framtiden som Socionom

### **Självreflektion**

- Använd lärandeplanen och halvtidsbedömningen som levande dokument
- Låt studenten förbereda sig inför handledningstillfället - använd halvtidsutvärderingen
- Förslag på frågor/uppgifter:
  - Låt studenten leta efter något i ett samtal, som ni har kommit överens om

### **Stresshantering**

- Vad betyder stress för dig? Diskutera definition
- Kartlägga stress:
  - Vad stressar dig?
  - Hur märker du att du är stressad?
  - Hur reagerar du på stress?
  - Hur märker andra att du är stressad?
  - Har du upplevt stress under VFU:n?
  - Finns det oro över framtida stressfaktorer i ditt yrkesliv?
- Övning: Handledare förbereder ett scenario med en stressfylld situation. Diskutera.
- Strategier för att hantera & förebygga stress:
  - Vad behöver du när du är stressad?
  - Hur får du din återhämtning?
- Handledare informerar om stress, både fakta & egna erfarenheter

### **Feedback positiv & negativ**

- Prata om hur man vill ha feedback
  - Direkt?
  - Vid handledningstillfället?
- Negativ (konstruktiv) feedback generellt
  - Om det inte funkar, hur göra?
  - Öka beteende, lägga till beteende
- Uppmärksamma det studenten gör bra direkt, beskrivande beröm

- Renodla feedbacken
- Feedback från studenten till oss
  - hur man tar emot?

Feedback = utveckling= viktigt med handledningstillfällena

### **Personligt/Privat**

- Vad innebär detta för dig?
- Dela med egna erfarenheter tillsammans med studenten
- På vilket sätt kan man vara personlig inte privat?
- Var går min gräns?
- Vad är syftet med att vara personlig i mötet med klienter?

### **Förhållningssätt gentemot människor i utsatta positioner**

- Uppgift inför handledningen: studenten ska vara vaksam på vilka känslor som väcks hos hen under kommande vecka i möten på jobbet.
- Under handledningstillfället utgår vi från följande samtalsämnen:
  - vilka situationer har hänt under veckan?
  - olika roller (klient, kollega, chef, anhörig mm)
  - hade du agerat annorlunda?
  - på vilket sätt kan vår yrkesroll uppfattas av människor i utsatta situationer? (Maktposition)
  - hur gör man för att se människan bakom? (våldsutövare, människor i affekt)
  - empati vs sympati strategier - Strategier för att vara professionell
  - privat vs personlig - Strategier för att vara professionell



## Förslag på handledning utifrån olika case

### Case 1

Du har en student som verkar tveksam till er verksamhet. Studenten ifrågasätter hela tiden det ni gör samt beslut som tas. Studenten verkar inte visa några känslor eller förståelse inför verksamheten eller de klienter som ni möter. Studenten verkar negativ inställd till den verksamhet ni befinner er inom och lägger hela tiden negativa kommentarer.

- Ta stöd från universitetet
- Spegla studenten
- Var nyfiken på studenten, tidigare erfarenheter, vad grundar sig känslorna/tankarna i?
- Prata förväntningar på sig själv/VFU-platsen
- Gränssättning, be studenten att spara på reflektioner och tankar till handledningstillfällen
- Vara nyanserad
- Tydliggöra vad verksamhetens uppdrag är
- Prata socialt samspel med studenten
  
- Utgå ifrån case på handledningen, rollspela tillsammans med studenten
- Skapa möjligheten att tänka sig in i någon annans perspektiv. Både klient och kollegors
- Mentaliseringsträning

### Case 2

Du har en student som har ett rikt känsloliv. De gånger som ni mött klienter har studenten visat på stort engagemang samt känslor. Vid några gånger har studenten börjat gråta i samband med att ni mött klienter för att hen blivit berörd av det som klienten berättat. Studenten berättar ofta egna anekdoter till egna upplevda händelser.

- Innan samtal/möten gå igenom med studenten
  - Förhållningsregler, förberedelser, reflektera innan
  - Strategier, exempel hur lämnar jag rummet snyggt
  - Triggers
  
- Efter samtalet
  - Våga prata om situationen/reaktion
  - Problematisera reaktionen
  - Privat/professionellt förhållningssätt
  - Resonera kring allians/hur skapar vi det?
  - Hur använder vi oss själva som verktyg, att vara försiktigt med egna erfarenheter
  - "Vi använder lärdomar inte episoder"
  - Prata om hur vi ska hålla i arbetet/inte gå sönder
  - Prata om val av VFU-plats, framtida arbeten

### Case 3

Du har en student som är väldigt osäker. Studenten tvivlar på sig själv inför arbetsuppgifter hen får. Studenten är väldigt tyst och ger ingen återkoppling utan svarar oftast "jag vet inte".

- I ett mer informellt sammanhang till exempel över en fika.
  - Handledaren "bjuder" på sig själv och sina egna tillkortakommanden.
  - Prata om vad är vi själva obekväma i.
  - Ta det varsamt, lite i taget för att utmana.
  - Skapa trygghet genom att ge information om tillvägagångssättet.
  - Arbeta på att skapa tillit, trygghet och öppenhet
  - Anpassat upplägg
- Ha ämnet som stående punkt vid den mer formella handledningen
- Fokusera på studentens styrkor

### Case 4

Du har en student som "tar över" i de flesta situationer ni befinner er i, i klient/brukar/personalmöten, i möten med kollegor, vid fikarasten, under era handledningstillfällen osv. Studenten pratar på och det är svårt att få stopp på hen.

När du försöker lära ut till studenten kring ditt arbete så säger hen "det där vet jag redan" och "det där kan jag redan", trots att du ser tydliga luckor i kunskaper hos studenten.

- Börja med en kartläggning
  - Öppna frågor/reflekterande frågor/konkreta frågor
  - Arbeta med two stars and a wish
  - Låt studenten få beskriva sin upplevelse
  - Ge en chans-inta perspektiv
  - Byta perspektiv (ge studenten scenarios)
- Utveckla mål
  - Täta uppföljningar
  - Dagsavstämningar
  - Synliggöra förbättringar/försämringar
- Ta kontakt med universitetet om det behövs

## Case 5

Du har en socionomstudent som under ett av era möten blir utsatt för direkt riktande hot av klient/brukare. Studenten blir märkbart skräddad och tagen av situationen.

- Se till att situationen är hanterad enligt rutiner och policys
- Ha förutsättningslöst samtal kring händelsen. Fånga upp studentens känslor och tankar
- Sätt händelsen i ett sammanhang
  - Vad hände?
  - Vad kunde gjorts annorlunda?
  - Prata allmänt om hot och våld
  - Olika perspektiv
- Vad behövs för att komma förbi/vidare? Det kan vara olika behov för olika personer. Tydlig plan. Stegvis.
- Uppföljning, finns det behov av flera samtal? Av ytterligare stöd? Företagshälsovården?