

FÖRDJUPNINGSFRÅGOR TILL FUNCAS WEBBUTBILDNING



Att använda Funcas fördjupningsfrågor

Funcas fördjupningsfrågor är uppdelade i teman utifrån webbutbildningen. Det finns 7 teman: Maria, Nicole, Sara, Kenneth, Ahmed, Kenneth/Nicole och Magnus. Under varje huvudrubrik finns ord som förtydligar vad varje tema innehåller frågor om.

Du kan använda dig av Funcas fördjupningsfrågor både själv och i grupp. Ett tips är att dela upp frågorna på olika tillfällen för att verkligen hinna diskutera igenom varje fråga. Du måste inte använda dig av alla frågor. Fördjupningsfrågorna är tänkta som ett diskussionsstöd.

Innehåll

Att använda Funcas fördjupningsfrågor	1
Tema 1: Maria	2
<i>Att arbeta med Funca. Smärta. Trygghet. Individanpassning. Skydds- och begränsningsåtgärder.</i>	2
Tema 2: Nicole	3
<i>Kommunikation. Autism.</i>	3
Tema 3: Sara	3
<i>Förvärvade hjärnskador. Självständighet.</i>	3
Tema 4: Kenneth	4
<i>Att motivera. Autism. Utvecklingsstörning.</i>	4
Tema 5: Ahmed	4
<i>Kroppsliga sjukdomar. Downs syndrom. Delaktighet.</i>	4
Tema 6: Kenneth/Nicole	4
<i>Tydliggörande pedagogik. Lågaffektivt bemötande. Att be om hjälp. Rädsla.</i>	4
Tema 7: Magnus	5
<i>Svåra situationer. Det goda mötet. Kravnivå. Attityd.</i>	5

Tema 1: Maria

Att arbeta med Funca. Smärta. Trygghet. Individanpassning. Skydds- och begränsningsåtgärder.

Funca-sammanställningen får du efter att ha genomfört och signerat en kartläggning i arbetsverktyget. Vad kan man använda sammanställningen till? Hur ska den förvaras? Hur drar man ut den (skriver ut)?

Teamarbete mellan olika yrkesprofessioner är viktigt. Varför? Hur arbetar ni hos er?

En viktig del i Funcas arbetssätt är att observera brukarens utmanande beteende och tänkbara orsaker till beteendet. Hur gör du för att observera beteende?

I Funca används NPI-skalan vid observation av utmanande beteenden. Har du kunskap om och kan förklara de olika beteendevariabler som bedöms?

Smärta är något som kan vara svårt att upptäcka hos en person som har nedsatt förmåga att uttrycka sig. Hur gör ni vid din arbetsplats för att kartlägga om någon har ont?

Trygghet är ett grundläggande behov. Hur vet du om brukaren känner sig trygg?

En viktig del i Funcas arbetssätt är individanpassning. Vad är individanpassning för dig? Ge ett exempel från när du arbetat individanpassat.

En begränsningsåtgärd är t.ex. när du som personal begränsar en brukares telefontid eller hur mycket personen äter. Vilka skydds- och begränsningsåtgärder (SBÅ) förekommer på din arbetsplats?

Vilken roll kommer du att ha på din arbetsplats vad gäller Funca-verktyget?

I Funca skriver man bemötandeplaner. Vad tror du kan påverka ett möte? Ge ett exempel från ett möte som har varit bra. Vad gjorde du som gjorde att mötet blev bra?

Hur vet man att insatta stödinsatser blir utförda? Vem har ansvar?

Tema 2: Nicole

Kommunikation. Autism.

I Funca skriver man bemötandeplaner. Det kan exempelvis stå att personen föredrar att man undviker beröring eller att man ställer en fråga i taget och inväntar svar. Kan du nämna andra saker som kan stå i en bemötandeplan?

Mycket av vår kommunikation sker med ansiktsuttryck och kroppsspråk. Har du någon gång tittat dig i spegeln när du är stressad eller arg? Utstrålar du trygghet då? Vilken känsla förmedlar du till brukaren? Hur låter din röst? Har du någon gång hört dig själv tala? Vilken känsla förmedlar du med ditt tonfall?

Hur kan du skapa en god miljö (fysiskt och psykiskt) runt brukaren?

Vad kan du tänka på i ditt bemötande?

Prova att säga en mening med olika tonfall och diskutera sedan detta i grupp.

Vilka alternativa och kompletterande kommunikationssätt (AKK) känner du till? Vilka för- och nackdelar finns det med dem?

Känner du dig trygg i dina kunskaper om autism? Om inte, var kan du skaffa dig mer kunskap?

Tema 3: Sara

Förvärvade hjärnskador. Själständighet.

Känner du att din kunskap om förvärvade hjärnskador är tillräcklig? Om inte, vet du var du kan lära dig mer?

Sara i webbutbildningen uppmanas att gå upp på morgonen för att tvätta, trots att hon hellre vill sova längre. Varför? Vilka för- och nackdelar finns det?

Kan du ge ett exempel på när du stimulerat en brukare till ökad självständighet?

Tema 4: Kenneth

Att motivera. Autism. Utvecklingsstörning.

Det är skillnad på att motivera, begränsa och bestämma. Ge exempel från din vardag som du sett, hört om eller gjort.

Annorlunda sinnesupplevelser är vanliga vid autism. Hur kan det här yttra sig? Om det är ett problem, vad kan du göra?

Känner du att dina kunskaper om utvecklingsstörning är tillräckliga? Om inte, var kan du skaffa mer kunskap?

Tema 5: Ahmed

Kroppsliga sjukdomar. Downs syndrom. Delaktighet.

Vid vissa funktionsnedsättningar finns en ökad risk för vissa kroppsliga sjukdomar och tillstånd. Hur gör ni för att uppmärksamma det? Hur säkerställer ni att brukaren får behandling när behov finns?

Känner du att dina kunskaper om Downs syndrom är tillräckliga? Om inte, var kan du hitta mer kunskap?

Hur jobbar ni för att brukaren ska vara delaktig? Ge exempel från din vardag.

Tema 6: Kenneth/Nicole

Tydliggörande pedagogik. Lågaffektivt bemötande. Att be om hjälp. Rädsla.

Tydliggörande pedagogik kan underlätta för personer med kognitiva svårigheter. Arbetar ni med detta på din arbetsplats? Finns det någon situation/plats/annat ni skulle kunna tydliggöra för brukarna på din arbetsplats? Hur?

Lågaffektivt bemötande är ett förhållningssätt som syftar till att minska stressnivån hos brukaren. Vad vet du om lågaffektivt bemötande? Jobbar ni så på din arbetsplats? Var får du mer kunskap om lågaffektivt bemötande?

Att be om hjälp kan ibland vara svårt. Vad har du för tankar kring det? Vad finns det för attityder på din arbetsplats vad det gäller att be om hjälp?

En studie visar att rädsla hos personalen leder till minskad inlevelseförmåga, minskad lyhördhet, mer maktutövning och ökat tvång. Pratar ni öppet om er eventuella rädsla på arbetet? Vet alla i personalstyrkan vilka rutiner som gäller vid hot- och våldssituationer i arbetet?

Tema 7: Magnus

Svåra situationer. Det goda mötet. Kravnivå. Attityd.

När man jobbar med människor uppstår det ibland svåra situationer. Någon kan bli arg på dig eller ledsn. Hur hanterar du det? Diskutera i arbetsgruppen.

Det finns många olika faktorer som påverkar ett möte med en annan människa. Hur tänker du kring att skapa ett gott möte? Bemöter du alla likadant? Hur vill du själv bli bemött?

Att bedöma en persons kravnivå kan vara svårt. Både att ställa för höga eller för låga krav på en person kan göra att situationen blir fel. Vad finns det för saker som påverkar kravnivå för en person? Ser personens kravnivå alltid likadan ut?

Vilken attityd du har gentemot dem du arbetar med är viktigt att reflektera över. Ser du din arbetsplats främst som brukarens hem eller din arbetsplats? Vem är det som har ansvaret när det uppstår svåra situationer? Hur ser kulturen ut på din arbetsplats?