



Handledning

Sofia Wallenberg och Denize Dargahi

Institutionen för farmaci

Samhällsfarmaci

Uppsala universitet



UPPSALA
UNIVERSITET

Vara ett stöd/
dela med sig



Jag-budskap

1. Problemet i stort och i subjektiva termer – för mottagaren
 - prata bara om det som hänt senast
2. Konkret förändring – ultrakonkret
3. Förståelse av den andres situation – inte upprepa 1

Hur låter detta tycker du/ni...?

Lyssna sedan aktivt till vad den andra har att säga om dina synpunkter

Jag-budskap

- Använd inte;
 - aldrig
 - alltid
 - exempelvis
 - till exempel
 - bland annat...!
- Poängen här är att avsluta positivt samt att inte generalisera
- Effekten mäts inte av reaktionen – utan om beteendet förändras (över tid)



Att följa upp återkoppling – tips för handledaren



För att återkopplingen ska leda till verklig utveckling är det viktigt att följa upp den över tid. Här är några sätt att göra det:

- Reflektera tillsammans: Fråga studenten hur hen har upplevt återkopplingen och vad hen har gjort annorlunda.
- Planera uppföljningssamtal: Boka in korta samtal där ni följer upp konkreta beteenden och utveckling.
- Sätt gemensamma mål: Formulera mål tillsammans med studenten som ni kan följa upp under praktiken.
- Dokumentera framsteg: Anteckna positiva förändringar och ge återkommande beröm.

Genom att visa att du följer upp och bryr dig om studentens utveckling skapar du en trygg och lärande praktikmiljö.



Exempel på uppföljningssamtal

- **Handledare:** "Hej! Jag tänkte att vi kunde ta några minuter för att följa upp vår tidigare återkoppling om att komma i tid. Hur har det gått för dig sedan dess?"
- **Student:** "Jo, jag har försökt ta en tidigare buss och det har faktiskt fungerat bättre."
- **Handledare:** "Vad bra att du har hittat en lösning! Jag har också märkt att du har kommit i tid de senaste dagarna. Hur har det påverkat din upplevelse av praktiken?"
- **Student:** "Jag känner mig mer förberedd och det är lättare att komma in i arbetsdagen."
- **Handledare:** "Det är roligt att höra. Vill du att vi sätter upp något nytt mål framöver – till exempel att ta mer initiativ i kundmöten?"
- **Student:** "Ja, det låter bra. Jag vill gärna bli mer aktiv där."
- **Handledare:** "Toppen! Då följer vi upp det om några dagar och ser hur det går."





Uppföljning, feedback och bedömning

- Handledaren ska kontrollera studentens arbete
- Följa upp studentens lärande mål
- Utvärdera studentens arbete
- Göra bedömning av studentens förmågor och färdigheter

Bidrar till att: Studenten förstår den profesjonelles handlingutrymme, utvecklar förmåga till självvärdering, utveckliar yrkesutövande, ökar sin självkännedom, kopplar ihop teori och praktik

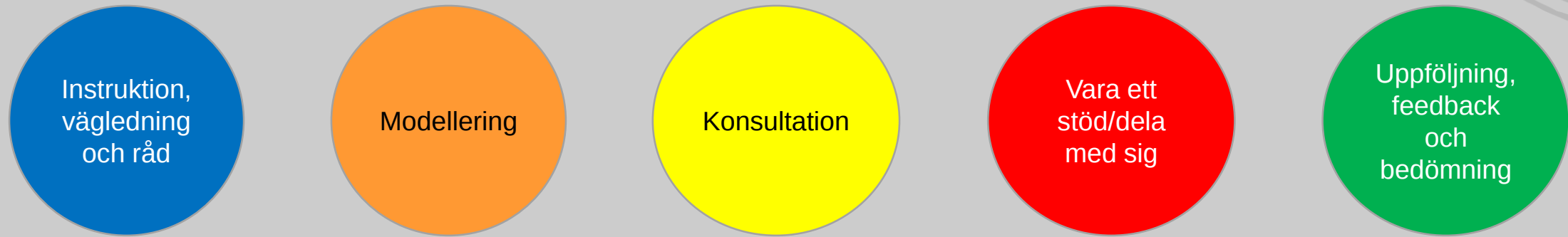
Denna funktion är viktig för studenten att **genom hela VFUn** för att känna sig trygg i sin utveckling och för att inte skapa stress och osäkerhet i onödan. Denna funktion kan gå **hand i hand med funktionen “Vara ett stöd/dela med sig”** eftersom att ge återkoppling hänger ihop med uppföljning och bedömning

Ta reda på:

Vilka kursmål ska studenten uppnå?

Vilka kriterier ska studenten uppnå?

Bollmodellen

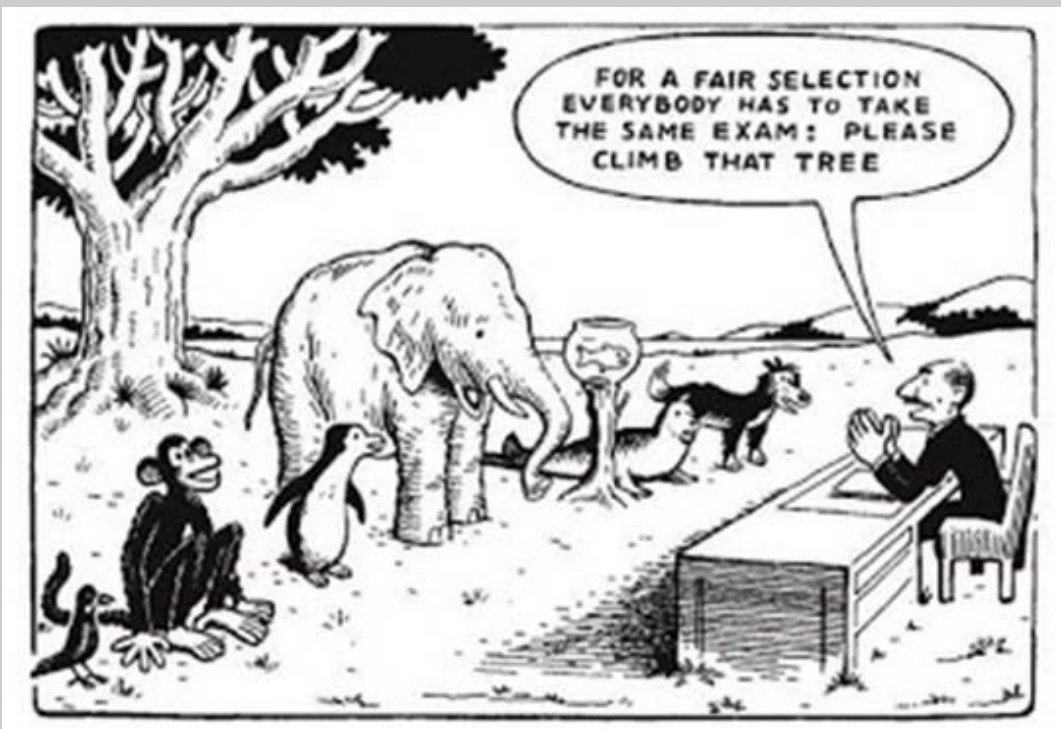


Holloway 1995





Lika villkor och likabehandling



- Alla individer ska behandlas rättvist och på lika villkor, utan att påverkas av personliga egenskaper eller bakgrund.
- Begreppet används främst för att beskriva en strävan efter en inkluderande och jämlik arbetsmiljö eller utbildningsmiljö, där ingen missgynnas på grund av exempelvis kön, etnicitet, funktionsnedsättning eller annan skyddad grund enligt diskrimineringslagen.
- Likabehandling är ett mål som arbetsgivare aktivt ska arbeta med vilket finns lagstöd för/krav på i både arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen.

Arbetsmiljölagen:

- Syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen genom att arbetsgivaren ska säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö för alla anställda.
- Lagen kräver att arbetsgivaren aktivt arbetar för att skapa lika villkor, vilket ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Fokus ligger på att förebygga psykisk ohälsa och främja en inkluderande arbetsmiljö där ingen utsätts för orättvis behandling.
- Arbetsmiljölagen betonar att arbetsgivaren ska förebygga kränkande särbehandling och skapa en arbetsmiljö där alla behandlas med respekt och värdighet

Diskrimineringslagen

- Syftet med diskrimineringslagen är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet.
- Lagen skyddar individer från att bli orättvist behandlade i arbetslivet, utbildning och andra samhällsområden.
- Den ålägger arbetsgivare och verksamhetsutövare att bedriva ett aktivt arbete för att främja mångfald och jämställdhet och utreda händelser som kommer arbetsgivaren till känna (behöver inte vara anmälningar).



Diskriminering

- Diskriminering är när en individ missgynnas eller behandlas orättvist jämfört med någon annan i en jämförbar situation på grund av någon av de **sju skyddade diskrimineringsgrunderna** (kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).
- **Exempel:**
 - En kvinnlig farmaceut blir förbigången för en befordran som ges till en mindre kvalificerad manlig kollega, med motiveringen att "män passar bättre i ledarskap"
 - En kund som bär en religiös symbol, exempelvis en slöja, bemöts med misstänksamhet jämfört med en annan kund som inte bär
- **Laglig grund:** Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på dessa grunder och kräver att arbetsgivare och utbildningsanordnare aktivt arbetar för att förebygga diskriminering.



Trakasserier

Trakasserier är ett ovälkomna handlingar som kränker/skapar negativ påverkan på någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan även vara av sexuell karaktär som sker på arbetet eller i ett arbetssammanhang, som gör att du känner dig kränkt.

Exempel

- En kollega gör opassande kommentarer om en anställds utseende
- En farmaceut får höra nedvärderande skämt eller kommentarer om sin dialekt eller sitt ursprung

Laglig grund: Trakasserier kopplade till diskrimineringsgrunder är förbjudna enligt diskrimineringslagen, men även arbetsmiljölagen kan här träda in då trakasserier kan bidra till en arbetsmiljö som är påfrestande. Arbetsgivare är skyldiga att omedelbart hantera och förebygga trakasserier i arbetsmiljön.



Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt, och som kan leda till ohälsa eller att man ställs utanför arbetsplatsens gemenskap, men inte har någon av diskrimineringsgrunderna som bas

Exempel:

- En kund riktar nedsättande kommentarer mot en anställd, exempelvis om deras utseende men ej kopplat till diskrimineringsgrunderna
- En kund hånar den anställdes kunskap eller kompetens öppet inför andra kunder och personal.
- En anställd får konsekvent de minst attraktiva arbetsuppgifterna eller arbetstiderna utan saklig grund, medan andra behandlas mer fördelaktigt.

Laglig grund: Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen, eftersom det kan ha allvarliga konsekvenser för den anställdes psykiska och fysiska hälsa.



Vad är min roll
som
handledare?



Vad säger diskrimineringslagen om studenter på VFU?

- Arbetsgivaren ska bedriva ett aktivt arbete mot diskriminering. Det inkluderar att ha en plan för att främja likabehandling och förebygga trakasserier, samt att utreda anmälningar och det som kommer arbetsgivaren till känna (utan anmälan). **VFU-studenter ska omfattas av VFU-platsens åtgärder och åtaganden**
- VFU-studenter har rätt att anmäla diskriminering eller trakasserier som de upplever på arbetsplatsen. VFU-platsen är skyldiga att hantera och utreda.
- Om en VFU-student anmäler diskriminering eller påtalar brister i likabehandling får arbetsgivaren inte utsätta studenten för repressalier



Vad säger arbetsmiljölagen om studenter på VFU?



- Bestämmelserna i Arbetsmiljölagen (AML) inkluderar även studenter som genomför verksamhetsförlagd utbildning (VFU) på arbetsplatsen
 - Arbetsgivaren på den plats där VFU genomförs har ansvar för studentens arbetsmiljö.
- Innan studenten börjar sin VFU ska arbetsgivaren göra en riskbedömning av arbetsmiljön. Studenten ska även få en grundlig introduktion om arbetsplatsens rutiner, säkerhetsföreskrifter och eventuella risker.
- Eftersom VFU-studenter ofta saknar yrkeserfarenhet, ska arbetsgivaren anpassa arbetsmiljön och handledningen till studentens nivå av kunskap och erfarenhet.



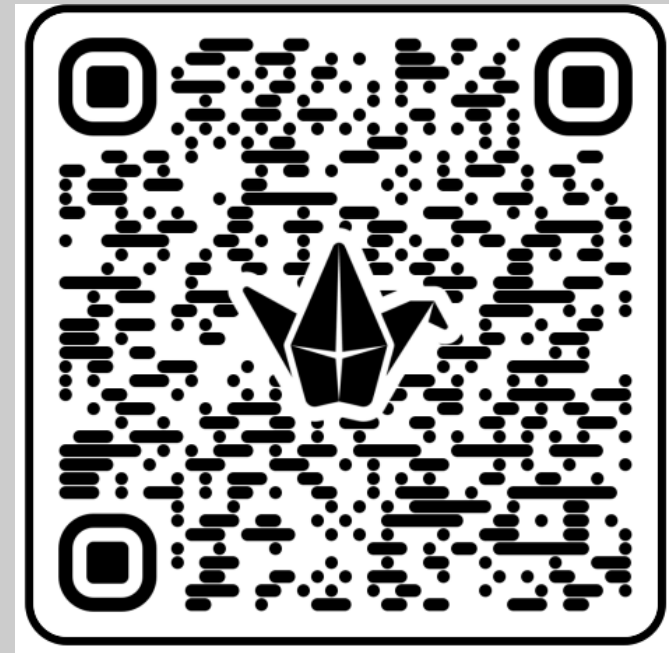
Case – Lika villkor



Utvärdering: Från input till insikt

Under dagen har vi fyllt på med nya perspektiv och erfarenheter. Här kan du dela med dig av hur du omvandlar dagens input till egna insikter, reflektioner och lärdomar att ta med vidare.

<https://padlet.com/denizedargahi1/Utvärdering>

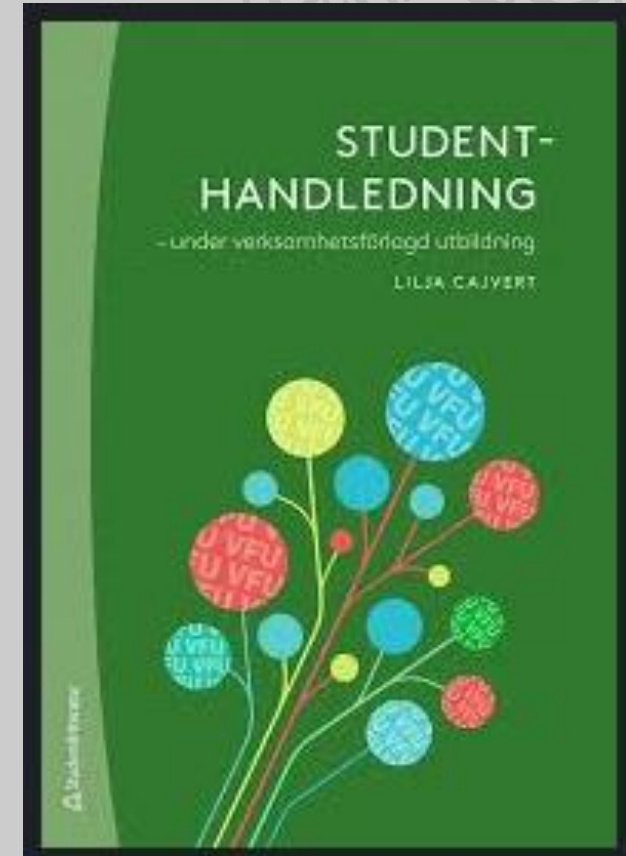


Källor

Grundkurs klinisk handledning - Uppsala universitet

Lunds universitet - <https://www.kliniskhandledning.se/aterkoppling/>

Sandwich feedback: The empirical evidence of its effectiveness - ScienceDirect



UPPSALA
UNIVERSITET