

ETIKK

SITUASJONSKORT

SITUASJON

Dere har fått en helt ny arbeidsoppgave som deltaker skal være med på. Deltaker oppnår ikke resultat i oppgaven som det er bestilt og sliter med å forstå hvordan den skal utføres. Selv etter å ha forklart flere ganger på ulike måter, utfører ikke deltaker oppgaven for å oppnå resultatet som bestilt.

SPØRSMÅL

- « Du opplever at du begynner å bli frustrert. Hvordan vil du gå frem uten å vise til deltaker at du er oppgitt eller irritert over situasjonen?
- « Hvor mange sjanser gir du deltaker i forklaringen av oppgaven før du gir opp? Og hvordan forteller du til deltaker at hen kan avslutte oppgaven og gjøre noe du vet de mestrer?
- « Vil denne situasjonen påvirke hvilke oppgaver du gir til deltaker fremover, selv om deltaker har lyst til å prøve nye ting?

SITUASJON

Deltaker har i løpet av ferien fått ny kunnskap og ønsker nå å slutte i VTA da hen har fått ny kunnskap om karrieremuligheter som deltaker opplever som realistiske. Dette kan være å jobbe som ordinært ansatt i en annen bedrift eller ta utdanning før videre arbeid.

I samtale med deltaker blir du usikker på om kunnskapen deltaker har fått er basert på misforståelser eller feilinformasjon.

SPØRSMÅL

- « Hvordan kan du utforske din egen usikkerhet knyttet til problematikken?
- « Hvordan går du frem for å nyansere bildet deltaker har skapt?
- « Hvordan kan du veilede deltaker til å kvalitetssikre uformell informasjon om utdanning eller arbeid?

SITUASJON

Deltaker har mange personlige hensyn som vedkommende krever at det tilrettelegges for. Hensynene er innen språk, diagnose, preferanser, familiære utfordringer etc.

SPØRSMÅL

- « Hvordan kan dere legge til rette for alt dette uten at det går på bekostning av andre deltakere eller arbeidsoppgaver?
- « Hvor langt skal vi strekke oss for å møte personlige krav og preferanser?

SITUASJON

Tiden du har satt av til samtale med deltaker nærmer seg slutten og du forsøker å avrunde, men den snakkesalige deltakeren bringer stadig opp nye tema og viser ingen tegn til å avslutte samtalen.

SPØRSMÅL

- « Hvordan kan du avrunde samtalen på en god måte?
- « Er det mulig å forebygge at dette skjer igjen?
- « Hvordan håndterer du det dersom du blir utålmodig i samtaler med veisøker?
- « Hvordan kan en samtale som dette avrundes uten at deltaker mister tillit til veileder og følelsen av at man ikke har blitt lyttet til?

SITUASJON

En ung voksen deltaker har med pårørende i samtalen. Deltaker virker beskjeden og utrygg. Det er tydelig at mor fører ordet og forklarer inngående om deltakers situasjon og opplevelse. Pårørende stiller mange spørsmål og snakker om deltaker i tredje person.

SPØRSMÅL

- « Hvordan forholder du deg til situasjonen?
- « Hva kan du si til pårørende?
- « Hvordan forholder du deg til deltaker under og etter samtalen?
- « Hvordan forholder du deg til situasjonen om pårørende forteller noe som er motstridende fra hva deltaker selv har sagt?
- « Hvordan vil dere stille dere til tematikken neste gang pårørende blir med i samtalen?

SITUASJON

Intuisjonen din sier deg at det ikke er samsvar mellom det deltaker sier og det deltaker viser med kroppsspråket.

SPØRSMÅL

- « Når kan slike situasjoner oppnå?
- « Hvordan kan du ta opp tematikken med deltaker?
- « Hvordan er det mulig å forebygge for at slike situasjoner ikke skal oppstå?

SITUASJON

I etterkant av en samtale med en deltaker innser du at du underveis i samtalen ble provosert av deltakers væremåte uten at du helt var bevisst på det.

SPØRSMÅL

- « Hvordan kan dette ha påvirket kvaliteten på veiledningen og samtalen dere har hatt?
- « Hvordan kan du bli mer oppmerksom på ubevisste reaksjoner idet de oppstår?
- « Hvordan forholder du deg til deltakere som aktiverer negative responser i deg?
- « Hvordan ivareta deltakers egenverd i denne situasjonen?

SITUASJON

Deltaker tar kontakt med deg på sosiale medier for å spørre om både arbeidsrelaterte ting og private anliggende for deltaker.

SPØRSMÅL

- « Hva gjør du i en slik situasjon?
- « Hvordan tar du opp tematikken med deltaker for å fortelle at dere ikke skal ha kontakt på sosiale medier?

SITUASJON

Deltaker har redusert evne til å forstå og har urealistiske forventninger til hva man selv klarer å få til innenfor arbeidet.

SPØRSMÅL

« Hvordan går du frem for å veilede deltaker i en slik situasjon?

SITUASJON

Pårørende for en deltaker har sterke meninger om hvordan deltaker skal ha det på jobb, og ønsker samtidig at deltaker ikke skal vite at pårørende har meldt fra.

SPØRSMÅL

- « Hvordan forholder du deg til situasjonen?
- « Vil dette være med å påvirke hvordan du forholder deg og legger til rette for deltaker på jobb?

SITUASJON

Deltaker forteller noe til deg som gjør at du blir urolig rundt livssituasjonen til deltaker. Deltaker forteller til deg at du ikke har lov til å si det til noen andre, og at det må bli mellom dere.

SPØRSMÅL

« Om du tidligere har vært i en lignende situasjon – hva gjorde du da?

Enkelte situasjoner som deltaker forteller om, må man ta videre med nærmeste leder.

« Hvilke situasjoner er viktige å ta opp med nærmeste leder?

« Hvordan forteller du til deltaker at dette er noe du må dele videre med nærmeste leder?

SITUASJON

Du observerer at en kollega opptreer upassende ovenfor en deltaker, når deltaker for eksempel ikke mestrer arbeidsoppgaven som er tildelt. Du ser videre at deltaker blir utilpass av situasjonen etter at kollega har dratt, og sier ikke fra til noen om at situasjonen kan ha opplevdes utfordrende.

SPØRSMÅL

- « Hva kan du gjøre for å trygge deltaker i situasjonen?
- « Hvordan ville du gått frem for å snakke med kollegaen din?
- « Har du tidligere opplevd en slik situasjon uten å gjort noe med det? Hvordan opplevdes det for deg?

SITUASJON

En deltaker kommer til deg med en utfordring og spørsmål du opplever at du ikke har nok kunnskap om å svare på eller håndtere.

SPØRSMÅL

« Hvordan møter du deltaker med denne problematikken?

SITUASJON

Det kan være lett å ty til humor i utfordrende situasjoner for å komme seg videre til neste tema eller å ikke svare skikkelig på en henvendelse.

SPØRSMÅL

- « Hvordan ville du reagert om noen valgte le seg ut av en situasjon du hadde stilt et spørsmål til?
- « Er det noe annet du kunne gjort i en slik situasjon uten å ty til humor eller latter?

SITUASJON

En deltaker kommer til deg for å fortelle noe privat som har skjedd, og som hen ikke ønsker at andre skal høre. Du har dårlig tid og sier til deltaker at hen kan fortelle det her, fordi du ikke har tid til å ta det privat eller må ta det en annen gang. Dette gjør at deltaker forteller det.

En annen lytter til det private som deltaker har sagt, uten at deltaker selv har fått det med seg. Du opplever senere at en annen deltaker forteller informasjonen som er overhørt videre til andre personer.

SPØRSMÅL

I denne situasjonen sitter du med en makt og gir deltaker et lite handlingsrom for å styre settingen samtalen tas i.

- « Hva kan du lære av denne situasjonen for å unngå at dette skjer igjen?
- « Hvordan går du frem når du skal fortelle til deltaker at deres fortrolige samtale har blitt overhørt av andre?

SITUASJON

Deltaker sier at hen ikke har lyst til å utføre oppgaven hen er tildelt, og spør om det er noe annet å gjøre. Skal du legge til rette for at deltaker skal gjøre en annen oppgave må du bruke tid du selv opplever at du ikke har, i å lære opp deltaker i en annen oppgave.

Du står dermed mellom et dilemma; bruke dyrebar tid til å lære opp i ny oppgave eller be deltaker om å fortsette med det den har blitt tildelt.

SPØRSMÅL

Du har i denne sammenhengen stor makt til å bestemme utfallet av situasjonen.

- « Hva legger du til grunn for å veie opp for og mot om deltaker skal gjøre en ny oppgave eller ikke?
- « Ut fra det dere nå har sagt, hva tror dere kan skje om deres behov må vike for å lære opp deltaker i oppgaven?

SITUASJON

Deltaker kommer på jobb andre dag på rad og lukter vondt. Det er tydelig at deltaker ikke har dusjet på en stund. Andre deltakere rundt merker også at deltaker lukter vondt og holder avstand.

SPØRSMÅL

- « Hvordan går du frem for å si fra til deltaker at de må vaske seg?
- « Hva har dere gjort i lignende tilfeller tidligere, og hva skal til for å be deltaker om å reise hjem fra jobb?

SITUASJON

Humor er utfordrende i arbeid med psykisk utviklingshemming og personer med kognitiv svikt. Ofte havner vi i situasjoner hvor deltakere kan gjøre noe som er ufrivillig morsomt som ender med at vi kan le av dem (negativ humor) og ikke med dem (positiv humor). I arbeid med denne målgruppen kan det derfor være viktig å fokusere på deltakernes humor og være mer tilbakeholden med egen humor.

SPØRSMÅL

- « Tar du deg selv i å le av deltakere fordi de gjør noe du synes er humoristisk? Kan dere komme opp med forslag til hvordan man kan unngå å le?
- « Hvordan kan vi bli flinkere til å fokusere på deltakernes humor og ikke vår egen?

SITUASJON

Ulike deltakere trenger ulike tilretteleggingsbehov for å kunne utføre arbeidsoppgavene sine. Noen deltakere reagerer gjentakende på at de ikke får samme behandling og synes det er urettferdig at den deltakeren får en annen tilrettelegging.

SPØRSMÅL

- « Noen ganger kan slike situasjoner skape uro i gruppen.
- « Hvordan går du frem for å snakke om tematikken med deltaker?
- « Opplever du at det kan være utfordrende å snakke om tematikken uten å komme innom tematikken taushetsplikt og personvern?
- « Hva skal til for å lette på denne tematikken til senere episoder? Hva trenger du av arbeidsplassen for å gjøre det lettere?

SITUASJON

Deltaker kommer bort til deg i fortrolighet for å fortelle om en vanske hen føler på i dag. Det kan være vondt i ryggen, hodepine, er lei seg og ønsker å få tilpasset oppgaver, eller sitte litt alene eller uforstyrret. Du forteller så til deltaker at vi skal prøve å ta hensyn.

Da du ikke skal jobbe direkte sammen med deltakeren den dagen, forteller du dette til kollegaen din; hvem det gjelder og hvilken utfordring det er snakk om og at vi kan gjøre det vi kan for å ta hensyn. Rett etter du har fortalt dette hører du at kollega oppsøker deltaker og sier høyløst slik at alle i rommet hører «Jasså, du føler deg ikke bra i dag og vil ha andre oppgaver».

SPØRSMÅL

« Om du selv var deltakeren; hvordan hadde du følt deg om en veileder kom bort til deg og sa dette?

På grunn av denne episoden opplever du at du mister tillit til din kollega.

« Hvordan kan dere forhindre at en slik situasjon gjentar seg?

SITUASJON

Noen ganger kan alle oppleve misnøye mot egne arbeidsoppgaver eller arbeidsplass. På en dag hvor du opplevde høy misnøye tok du deg selv i å fortelle til en deltaker at du var misfornøyd både over arbeidsoppgavene dine og at du hadde misnøye mot arbeidsplassen og egen leder.

SPØRSMÅL

- « Hva hadde du gjort etter en slik situasjon?
- « Hva kan være lurt å gjøre når du opplever misnøye eller har en dårlig dag?

SITUASJON

I arbeid med deltakere og tidsfrister på arbeidsoppgaver kan ulike episoder oppstå. En deltaker er tydelig lei og ønsker ikke å gjøre ferdig oppgavene sine. Du har behov for at deltaker skal fullføre jobben og kommer med en trussel om de ikke gjør oppgaven sin som; «du må gjøre ferdig dette, om ikke så får du ikke frokostpause».

SPØRSMÅL

En arbeidshverdag skal ikke inneholde trusler og vold.

- « Tror du deltaker har lyst til eller kommer til å gjøre arbeidsoppgaven etter en slik trussel?
- « Hva kunne du sagt i stedet for?
- « Hvilke tiltak kan dere iverksette for å unngå å komme med trusler til deltakere i løpet av arbeidsdagen?

SITUASJON

Du ser en deltaker du for tiden er litt lei av blir ertet av andre deltakere, både fordi deltakeren jobber sakte og gjør mange feil. Det er tydelig at deltakeren ikke liker dette.

SPØRSMÅL

- « Hvordan vil du løse den situasjonen?
- « Hva gjør du for å ivareta begge parter i saken?
- « Er det lett for deg å være objektiv i en slik situasjon?