



ALLMÄNNA
ARVSFONDEN

TREFFAS- metoden

Att möta, bemöta och hjälpa människor
inom sociala arbeten



Studiehandledning

Författare: Adam Butler, Kim Prahl Georgsson, Lena Klarefelt
Projektgrupp: Adam Butler, Kim Prahl Georgsson, Lena Klarefelt
Layout & tryck: ODD kommunikation AB
Copyright: ABF Södra Småland-Kalmar
Finansiär: Allmänna Arvsfonden
ISBN: 978-91-991568-1-1
Utgiven av: ABF Södra Småland, Hjortvägen 6, 35345 Växjö
www.abf.se/sodra-smaland-kalmar
År 2026

Innehållsförteckning

- Presentation av Brobyggarna och ABF sid 4
- Presentation av TREFFAS metoden sid 7
- Träff 1: Trygghet och Relation sid 8
- Träff 2: Engagemang och Flexibilitet sid 11
- Träff 3: Fantasi och Ansvar sid 14
- Träff 4: Samverkan och sammanfattning sid 17
- Träff 5: Case sid 20
- Hur Brobyggarna jobbat med TREFFAS-metoden sid 27-43



MÅLET MED KURSEN

Tanken är att metoden ska utöka din verktygslåda med ytterligare verktyg som förhoppningsvis ska kunna göra det enklare att möta, bemöta och hjälpa människor inom sociala arbeten.

Använd den del av metoden som passar situationen bäst och jobba med den utifrån hur er arbetsgrupp fungerar och vilken typ av målgrupp ni har.

TREFFAS-metoden kan användas inom de flesta yrken där din roll är att på olika sätt hjälpa människor. Exempelvis arbete inom skola, föreningar, boendestöd, kyrkan, kontaktpersoner, hemtjänst, psykiatri och kriminalvården.

Kursen går ut på att jobba med hur just er arbetsgrupp ser på orden i TREFFAS-metoden.

Ledaren har inget facit utan vill hjälpa till att väcka nya tankebanor hos er som deltar. Ni ska gemensamt sätta ord på saker som kan låta självklara.

Varmt lycka till!





"För ABF är människovärdet grunden.

Varje människa är en unik, tänkande och reflekterande individ.

Varje människa har rätt till ett värdigt och rikt liv samt möjligheten att kunna växa utifrån sina egna behov och förutsättningar.

ABF bejakar alla människors lika rätt att vara olika.

Människovärde ska gå före marknadsvärde, och demokratin ska vara överordnad marknaden.

Övertygelsen om det lika och unika människovärdet ligger till grund för ABFs sätt att se på demokrati, lärande, folkbildning och folkrörelser.

ABF har en positiv människosyn.

Vi tror på människors förmåga och vilja att utvecklas, påverka och ta ansvar.

Vi ser människan som en social varelse, som behöver mötet och samspelet med andra för att utvecklas och lära nytt. Individen växer i mötet med andra."

Ur ABFs idéprogram



Med Arvsfondsprojektet Brobyggarna ville vi vara en del av något större; att göra demokrati tillsammans med en målgrupp som ofta står utanför eller som inte kan, eller vågar, göra sin röst hörd.

Alla människor, stora som små, ska ha lika möjligheter att påverka sin vardag och samhället i stort.

Att det finns människor i vårt samhälle som hamnar mellan stolarna och inte får tillgång till den hjälp de behöver, eller har rätt till, är ingen nyhet. Detta är ett växande problem som drabbar den enskilda människan hårt.

Vår samhällsstruktur bygger på att man ska kunna agera självständigt och att man ska kunna söka och ansöka om den hjälp man behöver - det klarar dock inte alla.

Lever man med psykisk ohälsa kan de trösklar samhället bjuder på kännas som milshöga murar. Det är där Arvsfondsprojektet Brobyggarna arbetat för att göra skillnad. Vi har kroat arm med de som stått utanför samhällsstrukturen och har hjälpt dem att bygga broar med de instanser och insatser som behövdes.

För oss på ABF Södra Småland-Kalmar är det en självklarhet att vara med och bidra till att medborgare med psykisk ohälsa ska få växa och få hjälp med att kunna ta till vara på samhällets stöd- och hjälpinsatser.

Var och en av oss bygger vårt samhälle och var och en av oss är alla lika viktiga kuggar i det stora samhällshjulet.





TREFFAS-METODEN

TREFFAS-metoden är en metod som jobbat fram och som ringar in Arvsfondsprojektet Brobyggarnas arbete.

TREFFAS-metoden består av 7 ord som varit nyckelorden inom Brobyggarnas arbete.

Ledaren och gruppen går gemensamt igenom ord för ord och pratar om varför just det ordet är viktigt och hur varje ord kan användas inom verksamheten de arbetar i.

Kursen består av 5 träffar. Max antal deltagare är 20 stycken.

Varje träff håller på i 2,5 h inklusive paus.

Ledaren och gruppen bestämmer tillsammans om de vill ha två kortare pauser eller en lite längre paus.

Om det bjuds på fika så bestämmer ledaren och gruppen ihop om de ska fika gemensamt i en paus eller om detta sker under träffen.

Vid träffar där gruppen ses fysiskt behöver ledaren ha tillgång till en dator, tv/projektor och Whiteboard. Deltagarna behöver ha tillgång till Post-it lappar och pennor.

Vid digitala träffar använder ledaren sig av Mentimeter (www.menti.com) istället för Post-it lappar. Då behöver deltagarna ha tillgång till mobil, dator eller surfplatta.

Ledaren använder PowerPointen som tillhör materialet och den finns att ladda ner på: <https://www.abf.se/sodra-smaland-kalmar/>
(skanna QR-koden)

Varje träff består av två ord och när orden är klara kommer en sammanfattning. Sista träffen kommer gruppen att applicera metoden genom att diskutera olika case.



Varje ord består av tre moment: reflektion, skriva och diskussion.

Varje ledare bestämmer själv hur tiden fördelas beroende på deltagare och yrkesområde. Rekommendation är 45-55 minuter per del.

TRÄFF 1 – Introduktion

Välkomna

”Varmt välkomna hit idag. Vad fint att se er.”

Presentation av ledare

Jag heter ... och jag är här för att...

Det jag hoppas att ni får med er härifrån är...

Presentation av deltagare

Jag heter ... och jag är här för att... Det jag hoppas att jag får med mig härifrån är...

Förhållningsregler

Vi börjar alltid med att påminna oss om våra förhållningsregler:

- Vi låter andra prata till punkt.
- Vi uppmuntrar varandras olika sätt att se på saker.
- Var inte rädda för att provtänka. Man får ångra det man har sagt.

Incheckning

Dela med dig av en utmaning och en höjdpunkt från senaste veckan.

Du väljer själv hur mycket du vill berätta.

Dagens första ord: **TRYGGHET** (rek. 45-55 min)

Ledaren frågar gruppen:

”Vad innebär trygghet?”

Gruppen skriver anonymt på Post-it lappar vad trygghet innebär för dem.

Ledaren samlar in lapparna och sätter upp dem på Whiteboarden.

Vid digitala träffar görs detta moment i Mentimeter och svaren visas inte förrän alla svarat, så man inte påverkas av varandras tankar och åsikter.

Ledaren läser upp vad gruppen har skrivit för olika förklaringar och ord.

Ledaren frågar gruppen:

”Varför är det viktigt med trygghet?”

Gruppen får prata fritt om varför de tycker att trygghet är viktigt.

Ledaren ser till att alla får komma till tals.

Man behöver inte svara på det man själv skrivit.



Ledaren frågar gruppen:

"Hur skapar vi trygghet?"

Ledarens roll är att ställa följdfrågor som gärna får vara lite obekväma. Be deltagarna att utveckla och sätta ord på det som kan kännas uppenbart.

Få gärna gruppen att börja samarbeta och gemensamt komma fram till sina svar.

Exempel:

Det kan vara lätt att säga: *"Det är väl klart att brukaren känner sig trygg, vi kommer ju från boendestödet som hen sökt och fått beviljat!"*

Funderar vi på:

- Kan personen ha negativa erfarenheter av tidigare hjälpsatser?
- Vet vi om personen vill ha insatsen?
- Är personen införstådd med vad som förväntas av hen?
- Ses vi alltid på samma ställe första gången eller kan vi som personal anpassa oss?

Samtalsstartare, vid behov:

- Pratar vi samma språk inom personalgruppen när vi pratar om trygghet?
- Är någons trygghet mer eller mindre värd än någon annans?
- När och var känner du dig själv trygg, och varför?
- Kan trygghet leda till något annat över tid?
- Funkar vår målgrupp bättre om de är trygga?

Dagens andra ord: **RELATION** (rek. 45-55 min)

Ledaren frågar gruppen:

"Vad innebär en bra relation?"

Gruppen skriver anonymt på Post-it lappar vad en bra relation innebär för dem. Ledaren samlar in lapparna och sätter upp dem på Whiteboarden.

Vid digitala träffar görs detta moment i Mentimeter och svaren visas inte förrän alla svarat, så man inte påverkas av varandras tankar och åsikter.

Ledaren läser upp vad gruppen har skrivit för olika förklaringar och ord.

Ledaren frågar gruppen:

"Varför är det viktigt med relationer?"

Gruppen får prata fritt om varför de tycker relationer är viktigt.

Ledaren ser till att alla får komma till tals.

Man behöver inte svara på det man själv skrivit.

Ledaren frågar gruppen:

"Hur skapar vi en relation som håller över tid?"

Ledarens roll är att ställa följdfrågor som gärna får vara lite obekväma.
Be deltagarna att utveckla och sätta ord på det som kan kännas uppenbart.

Få gärna gruppen att börja samarbeta och gemensamt komma fram till sina svar.

Exempel:

Det kan vara lätt att säga: *"Jag har sagt att det bara är att ringa, mer kan jag faktiskt inte göra."*

Funderar vi på:

- Vet vi att personen kommer ringa om det behövs? Har det hänt förut?
- Klarar personen att ringa till någon som i hans värld är en främling?
- Kan jag som personal höra av mig i ett annat ärende och samtidigt kolla hur läget är?
- Har vi samma relation till alla i vår målgrupp?

Samtalsstartare, vid behov:

- Pratar vi samma språk inom personalgruppen när vi pratar om relationer?
- Kan olika relationer vara lika mycket värda?
- Vad kan bra relationer leda till över tid?
- Vill alla skapa lika mycket relation?
- Ökar en bra relation chanserna att målgruppen tar emot hjälpen?

Hemuppgift

Till nästa gång ska var och en ha funderat och reflekterat över frågeställningarna nedan.
Vi kommer att prata om detta vid nästa träff.

- När känner du dig trygg?
- Vilka är, eller har varit, dina viktigaste relationer?

Utcheckning

Vad tar du med dig från idag med en mening.

Tack för idag!

TRÄFF 2 – Engagemang & Flexibilitet



Välkomna

“Varmt välkomna hit idag. Vad fint att se er.”

Gå, vid behov, igenom namn på ledare och deltagare.

Förhållningsregler

Vi börjar alltid med att påminna oss om våra förhållningsregler:

- Vi låter andra prata till punkt.
- Vi uppmuntrar varandras olika sätt att se på saker.
- Var inte rädda för att provtänka. Man får ångra det man har sagt.

Incheckning

Vi checkar in genom att berätta om vår hemuppgift.

Varje deltagare berättar kort vad de har kommit fram till.

Dagens första ord: **ENGAGEMANG** (rek. 45-55 min)

Ledaren frågar gruppen:

“Vad innebär ett bra engagemang?”

Gruppen skriver anonymt på Post-it lappar vad engagemang innebär för dem. Ledaren samlar in lapparna och sätter upp dem på Whiteboarden.

Vid digitala träffar görs detta moment i Mentimeter och svaren visas inte förrän alla svarat, så man inte påverkas av varandras tankar och åsikter.

Ledaren läser upp vad gruppen har skrivit för olika förklaringar och ord.

Ledaren frågar gruppen:

“Varför är engagemang viktigt?”

Gruppen får prata fritt om varför de tycker engagemang är viktigt.

Ledaren ser till att alla får komma till tals.

Man behöver inte svara på det man själv skrivit.

Ledaren frågar gruppen:

"Hur skapar vi ett engagemang som håller över tid?"

Ledarens roll är att ställa följdfrågor som gärna får vara lite obekväma.
Be deltagarna att utveckla och sätta ord på det som kan kännas uppenbart.

Få gärna gruppen att börja samarbeta och gemensamt komma fram till sina svar.

Exempel:

Det kan vara lätt att säga: *"Vi vill ju självklart ha personal som är engagerad i deltagarna och verksamheten."*

Funderar vi på:

- Kan/måste alla engagera sig lika mycket hela tiden?
- Varför ska jag engagera mig om jag inte måste?
- Vad händer/kan det leda till om samma personer alltid engagerar sig?
- Behöver engagemang påverka det dagliga arbetet?

Samtalsstartare, vid behov:

- Pratar vi samma språk inom personalgruppen när vi pratar om engagemang?
- Ökar engagemanget om vi pratar om det i grupp?
- Beskriv när du själv tycker du har engagerat dig.
- Vad kan engagemang leda till över tid?
- Kan vårt engagemang göra det lättare för målgruppen att ta emot vår hjälp?

Dagens andra ord: FLEXIBILITET (rek. 45-55 min)

Ledaren frågar gruppen:

"Vad innebär flexibilitet?"

Gruppen skriver anonymt på Post-it lappar vad flexibilitet innebär för dem.
Ledaren samlar in lapparna och sätter upp dem på White boarden.

Vid digitala träffar görs detta moment i Mentimeter och svaren visas inte förrän alla svarat, så man inte påverkas av varandras tankar och åsikter.

Ledaren läser upp vad gruppen har skrivit.

Ledaren frågar gruppen:

"Varför är det viktigt att vara flexibel?"

Gruppen får prata fritt om varför de tycker flexibilitet är viktigt.
Ledaren ser till att alla får komma till tals.
Man behöver inte svara på det man själv skrivit.

Ledaren frågar gruppen:

”Hur skapar vi en flexibel arbetsplats/arbetsinsats?”

Ledarens roll är att ställa följdfrågor som gärna får vara lite obekväma.
Be deltagarna att utveckla och sätta ord på det som kan kännas uppenbart.

Få gärna gruppen att börja samarbeta och gemensamt komma fram till sina svar.

Exempel:

Det kan vara lätt att säga: *”Vi ska jobba innanför ramarna, men tänka utanför boxen.”*

Funderar vi på:

- Vad är ramen och vad innebär det att tänka utanför boxen?
- Finns det flera sätt att vara flexibel på?
- Vad vinner vi på att vara flexibla?
- När är man för flexibel?

Samtalsstartare, vid behov:

- Pratar vi samma språk inom personalgruppen när vi pratar om flexibilitet?
- Måste alla alltid vara lika flexibla?
- Betyder flexibilitet att vi ska ändra på allt som vi har bestämt?
- Varför kan flexibilitet över tid vara bra för målgruppen?
- När har du själv löst en situation genom att vara flexibel?

Hemuppgift

Till nästa gång ska var och en ha funderat och reflekterat över frågeställningarna nedan.
Vi kommer att prata om detta vid nästa träff.

- När känner du dig engagerad?
- Vad behöver du för att orka engagera dig?
- Vad innebär det för dig att vara flexibel?
- När är det enklast och svårast för dig att vara flexibel?

Utcheckning

Vad tar du med dig från idag med en mening.

Tack för idag!

Träff 3 – Fantasi & Ansvar

Välkomna

”Varmt välkomna hit idag. Vad fint att se er.”

Gå, vid behov, igenom namn på ledare och deltagare.

Gå igenom förhållningsreglerna

- Vi låter andra prata till punkt.
- Vi uppmuntrar varandras olika sätt att se på saker.
- Var inte rädda för att provtänka. Man får ångra det man har sagt.

Incheckning

Vi checkar in genom att berätta om vår hemuppgift.
Varje deltagare berättar kort vad de har kommit fram till.

Dagens första ord: **FANTASI** (rek. 45-55 min)

Ledaren frågar gruppen:

”Vad är fantasi?”

Gruppen skriver anonymt på Post-it lappar vad fantasi betyder för dem.
Ledaren samlar in lapparna och sätter upp dem på Whiteboarden.

Vid digitala träffar görs detta moment i Mentimeter och svaren visas inte förrän alla svarat, så man inte påverkas av varandras tankar och åsikter.

Ledaren läser upp vad gruppen har skrivit för olika förklaringar och ord.

Ledaren frågar gruppen:

”Varför är det viktigt med fantasi?”

Gruppen får prata fritt om varför de tycker fantasi är viktigt.
Ledaren ser till att alla får komma till tals.
Man behöver inte svara på det man själv skrivit.

Ledaren frågar gruppen:

”Hur kan fantasi användas i ert jobb?”

Ledarens roll är att ställa följdfrågor som gärna får vara lite obekväma.
Be deltagarna att utveckla och sätta ord på det som kan kännas uppenbart.



Få gärna gruppen att börja samarbeta och gemensamt komma fram till sina svar.

Exempel:

Det kan vara lätt att säga: *"Vi kommer aldrig kunna hjälpa den här deltagaren för hen öppnar ju inte ens dörren när vi kommer."*

Funderar vi på:

- Vad har vi missat?
- Vad vet vi om personen?
- Hur hade jag tänkt om jag var i samma situation?
- Hur kan vi använda fantasi i denna situation?

Samtalsstartare, vid behov:

- Pratar vi samma språk inom personalgruppen när vi pratar om fantasi?
- Går det att jobba upp sin fantasi och i så fall hur?
- Betyder "att använda fantasin" att man inte är ansvarsfull?
- Kan fantasi hjälpa till att lösa problem, innan de händer?
- Blir det lättare att förstå vad målgruppen behöver om vi använder fantasin?

Dagens andra ord: **ANSVAR** (rek. 45-55 min)

Ledaren frågar gruppen:

"Vad innebär ansvar?"

Gruppen skriver anonymt på Post-it lappar vad ansvar innebär för dem.

Ledaren samlar in lapparna och sätter upp dem på Whiteboarden.

Vid digitala träffar görs detta moment i Mentimeter och svaren visas inte förrän alla svarat, så man inte påverkas av varandras tankar och åsikter.

Ledaren läser upp vad gruppen har skrivit för olika förklaringar och ord.

Ledaren frågar gruppen:

"Varför är det viktigt med ansvar?"

Gruppen får prata fritt om varför ansvar är viktigt.

Ledaren ser till att alla får komma till tals.

Man behöver inte svara på det man själv skrivit.

Ledaren frågar gruppen:

"Hur kan vi gemensamt ta ett större ansvar?"

Ledarens roll är att ställa följdfrågor som gärna får vara lite obekväma.
Be deltagarna att utveckla och sätta ord på det som kan kännas uppenbart.

Få gärna gruppen att börja samarbeta och gemensamt komma fram till sina svar.

Exempel:

Det kan vara lätt att säga: *"Personen kommer aldrig på förmiddagstiderna jag erbjuder. Jag har verkligen gjort allt. Mer kan jag ju inte göra."*

Funderar vi på:

- Har vi ett ansvar att erbjuda flexibilitet gentemot de vi arbetar med och för?
- Går det att backa när man har tagit för mycket ansvar?
- Ska vi ta ansvar för saker utanför våra arbetsuppgifter?

Samtalsstartare, vid behov:

- Pratar vi samma språk inom personalgruppen när vi pratar om ansvar?
- Har man alltid samma ansvar som man haft tidigare?
- Har du ett ansvar att ta hand om dig själv för att orka med ditt uppdrag?
- Har vi ett gemensamt ansvar?
- Vad kan ske med målgruppen över tid om personalen tar ett större ansvar?

Hemuppgift

Till nästa gång ska var och en ha funderat och reflekterat över frågeställningarna nedan.
Vi kommer att prata om detta vid nästa träff.

- Hur kan vi använda fantasin mer i jobbet?
- Fundera på hur du och dina kollegor hade kunnat använda er av fantasin i just er yrkesroll.
- Varför går du till jobbet? Lön räknas inte som svar.

Utcheckning

Vad tar du med dig från idag med en mening.

Tack för idag!

Träff 4 – Samverkan & sammanfattning



Välkomna

"Varmt välkomna hit idag. Vad fint att se er!"

Gå, vid behov, igenom namn på ledare och deltagare.

Gå igenom förhållningsreglerna

- Vi låter andra prata till punkt.
- Vi uppmuntrar varandras olika sätt att se på saker.
- Var inte rädda för att provtänka. Man får ångra det man har sagt.

Incheckning

Vi checkar in genom att berätta om vår hemuppgift.

Varje deltagare berättar kort vad de har kommit fram till.

Dagens ord: **SAMVERKAN** (rek. 45-55 min)

Ledaren frågar gruppen:

"Vad innebär samverkan?"

Gruppen skriver anonymt på Post-it lappar vad samverkan betyder för dem.

Ledaren samlar in lapparna och sätter upp dem på Whiteboarden.

Vid digitala träffar görs detta moment i Mentimeter och svaren visas inte förrän alla svarat, så man inte påverkas av varandras tankar och åsikter.

Ledaren läser upp vad gruppen har skrivit för olika förklaringar och ord.

Ledaren frågar gruppen:

"Varför är det viktigt att samverka?"

Gruppen får prata fritt om varför de tycker samverkan är viktigt.

Ledaren ser till att alla får komma till tals.

Man behöver inte svara på det man själv skrivit.

Ledaren frågar gruppen:

"Hur kan vi bli bättre på att samverka?"

Ledarens roll är att ställa följdfrågor som gärna får vara lite obekväma.
Be deltagarna att utveckla och sätta ord på det som kan kännas uppenbart.

Få gärna gruppen att börja samarbeta och gemensamt komma fram till sina svar.

Exempel:

Det kan vara lätt att säga: "Jag förstår inte varför sjuksköterskorna ska vara så svåra hela tiden. Det går ju inte att samarbeta med dem."

Funderar vi på:

- Kan målgruppen gynnas av att vi kan samarbeta över gränserna?
- Blir det lättare att få en helhetsbild om vi samverkar med andra?
- Finns det kontakter utanför arbetet som kan gynna målgruppen?
- Vad kan vi vinna på att samverka och är vinsten viktigare än nyttan?

Samtalsstartare, vid behov:

- Pratar vi samma språk inom personalgruppen när vi pratar om samverkan?
- Nämn något sammanhang där någon har samverkat med dig och det har givit ett bra resultat.
- Ska vi samverka bara för sakens skull?
- Vinner alla alltid på samverkan?
- Hur kan samverkan över tid gynna målgruppen vi arbetar med och för?

SAMMANFATTNING (rek. 45-55 min)

Ledaren repeterar alla orden och förklarar namnet på metoden:

Hitta ditt eller ert sätt att använda metoden. Ett tips kan vara att gå igenom orden när ni har nya deltagare som ni inte känner eller när ni har gamla deltagare där måendet och framstegen kanske har minskat.

Man kan också använda TREFFAS-metoden i personalgruppen på exempelvis APT.

Utifrån materialet ska ni kunna prata kring hur ni exempelvis möter frågor kring arbetsmiljö och intriger på jobbet, men även hur ni ger er målgrupp bästa möjliga hjälp och förutsättningar. Hur ni gemensamt kan göra det där lilla extra, så att all personal och målgrupp ska ha det så bra som möjligt och utvecklas över tid.

Ledaren läser upp de exempel på Brobyggarnas arbete, i slutet på materialet. Som ledare kan du välja ut de delar som passar gruppen bäst.

Vad väcker de här berättelserna hos dig?



Trygghet

Relation

Engagemang

Flexibilitet

Fantasi

Ansvar

Samverkan

**= TREFFAS
-metoden**

» Exempel vid träff med ny deltagare:

Vet jag ens om jag möter personen på en **trygg** plats?
Om inte, kan jag vara **flexibel** och anpassa mig till en annan mötesplats?

Ska jag gå direkt på det "tråkiga" som vi ska göra, t.ex. städa, boka möten, eller ska jag börja med att ta reda på vem personen är och börja bygga en **relation**?

Kan jag med **engagemang**, visa intresse för saker som intresserar just den jag möter? Kan jag dela något personligt för att visa på mitt engagemang?

Om jag använder min **fantasi**, kan jag då ge förslag på alternativa mötesplatser eller aktiviteter?

Tar jag **ansvar** för att möta upp personen där den är, just idag, och i den takt som behövs?

Kan jag **samverka** med andra så individen inte behöver vara sin egen samordnare?

Hemuppgift

Till nästa gång ska var och en ha funderat och reflekterat över frågeställningarna nedan. Vi kommer att prata om detta vid nästa träff.

- Fundera på tre personer/myndigheter/företag du hade kunnat ringa idag för att starta en samverkan kopplat till målgruppen du arbetar med.
- Fundera på hur TREFFAS-metoden kan användas i ditt dagliga arbete.

Utcheckning

Vad tar du med dig från idag med en mening.

Tack för idag!

Träff 5

Välkomna

“Varmt välkomna hit idag. Vad fint att se er.”

Gå vid behov igenom namn på ledare och deltagare.

Gå igenom förhållningsreglerna

- Vi låter andra prata till punkt.
- Vi uppmuntrar varandras olika sätt att se på saker.
- Var inte rädda för att provtänka. Man får ångra det man har sagt.

Incheckning

Vi checkar in genom att berätta om vår hemuppgift.
Varje deltagare berättar kort vad de har kommit fram till.

Grupparbete

Ledaren delar in gruppen i två mindre grupper, max 10 stycken i varje grupp. Grupperna kommer vara de samma på båda övningarna. Välj ut två av de case ni vill arbeta med.

Grupperna läser igenom ett av casen och svarar på frågorna. Tidsåtgång ca 45 minuter.
Grupperna läser upp i helgrupp vad de kommit fram till. Tidsåtgång ca 15 minuter.



Case för grupparbeten

» Case 1

Äldre person med en intellektuell funktionsnedsättning som har flyttat till en ny kommun. Hen har i den tidigare kommunen haft boendestöd i flera år. Boendestödet har fungerat väldigt bra och personen har verkligen uppskattat att ha hjälpen och kontakten.

Personen säger själv att hen har svårt med ny personal och historiskt sett har personal fått endast en chans. Antingen så har hen känt att det känts bra och personal kommer funka, eller så har det känts dåligt och då kommer personalen inte att funka.

Även med personal som hen klickar med tar det lång tid att öppna upp sig för. Att börja lita på ny personal kan ta ännu längre tid.

Vid flytten till den nya kommunen blev det nya boendestödet informerat om hur svårt personen kan ha med ny personal. Personen har nu haft boendestödet i den nya kommunen i cirka ett år och tyvärr har ingen i boendestödspersonalen blivit accepterad av personen.

Det som personen uppger gör situationen svår är:

- Personal har haft väldigt bråttom vid träffarna.
- Personalen har inte kommit in i lägenheten utan stått i dörren med jackan på.
- Personalen har inte haft förståelse för vissa av personens svårigheter gällande sysslor.
- Personalen har klagat inför personen över hur mycket de som personalgrupp har behövt anpassa sig och göra schemaändringar när exempelvis personen skulle på läkarbesök.

Personen har varit på flera möten med handläggaren och har berättat vad som känns jobbigt och vad som inte fungerar på träffarna med boendestödet.

Trots flera möten med handläggaren så knackar det ändå plötsligt en helt okänd person på dörren.

"Hej, jag kommer från boendestödet. Får jag komma in?"

En helt ny personal står då i dörren och vill komma in varpå personen blir helt ställd. Hen släpper in personalen men tycker både under, och efter, träffen att det var ett väldigt jobbigt möte.

Frågor att diskutera:

- Vad hade kunnat göras annorlunda?
- Hur ska boendestödet lösa situationen?

Utgå från de olika ledorden vi tidigare jobbat med;
Trygghet, Relation, Engagemang, Flexibilitet, Fantasi, Ansvar och Samverkan.

Skriv ner vad gruppen kommer fram.

Vad kom grupperna fram till?

Låt grupperna redovisa.

» Case 2

Du möter honom första gången en grå eftermiddag. Han sökte upp dig för att han inte mår bra men saknade ord på vad det var som kändes fel och det gör det svårt att söka insatser då ansökan behöver vara specifik.

Han är runt 40 år, högutbildad, mycket verbal och med ett snabbt, analytiskt tänkande som märks direkt. ADHD-diagnosen är dokumenterad, men det är framför allt intensiteten som slår dig. Han läser rummet snabbt. Dig. Dina ord. Dina pauser.

Redan från start ifrågasätter han allt. Formuleringar, begrepp, strukturer.

*"Vad menar du egentligen med *hjälp*?"*

"Vems behov är det här skrivet för?"

Han märker omedelbart när du lutar dig mot en policy, standardformuleringar eller ger färdiga svar. Han plockar isär dem utan ansträngning. Inte högljutt, inte kaotiskt, utan kyligt och precist.

Han lever med en allvarlig psykisk ohälsa. Han är suicidnära, men inte på ett sätt som väcker larm med stora ord eller dramatiska utspel. Tvärtom. När han säger det låter det nästan konstaterande:

"Jag ser egentligen ingen poäng med att hålla på."

Orden hänger kvar i rummet. Han säger dem inte för att få tröst. Han säger dem för att de, för honom, är sanna.

Samtidigt är han allvarligt våldsutsatt. Detta är inget han talar öppet om. När samtalet börjar närma sig temat våld förändras han. Kroppen spänns. Blicken hårdnar. Han skämtar bort det, byter fokus – eller går till angrepp. Det är tydligt att våldsutsattheten bärs med skam och ensamhet, och att ämnet hotar något djupt sårbart.

Det är också oklart om han missbrukar. Han säger själv nej. Men signalerna är motsägelsefulla. Det finns luckor i berättelsen, tillfällen då han inte riktigt minns eller ger olika versioner. Du känner osäkerhet men inser även att frågorna riskerar att rasera det lilla förtroende som finns.

Redan i mötesrummet märks hans energi. Han sitter sällan avslappnat. Kroppen är redo att resa sig. Käkarna är spända. Blicken är vaksam. Han tar plats utan att höja rösten. Du märker hur din egen puls går upp. Det är inte rädsla för att han ska göra något, utan för hans närvaro. För intensiteten. För att tappa fotfästet. Din egen trygghetskänsla prövas på allvar.

Relationen är instabil. Han testar gränser, trycker på svagheter och provocerar fram försvar hos dig. Ibland går du från samtalen med en stark känsla av misslyckande, som om du blivit bortmanövrerad eller tappat riktningen helt.

Ändå dyker han upp igen. Och igen.

När han försvinner under radarn och inte hör av sig på veckor så infinner sig en djup oro. Du undrar, på riktigt, om han fortfarande lever.

Du har börjat se ett mönster. De gånger du orkar stå kvar utan att ta över, utan att bli rädd eller backa så händer något. Samtalen blir långsamt mindre kampfyllda. Något mjuknar, om än subtilt. Det finns ett outtalat test i luften: "Orkar du stå kvar när jag är som svårast?"

Frågor att diskutera:

- Hur skapar du en stabil och hållbar relation med den här mannen?
- Hur skapar man trygghet för någon som aldrig själv upplevt grundläggande trygghet?

Utgå från de olika ledorden vi tidigare jobbat med; Trygghet, Relation, Engagemang, Flexibilitet, Fantasi, Ansvar och Samverkan.

Skriv ner vad gruppen kommer fram.

Vad kom grupperna fram till?

Låt grupperna redovisa.

» Case 3

Han är i yngre medelåldern. En sådan person man lätt kan gå förbi utan att se. Han dyker upp på jobbet, hälsar artigt, gör sitt bästa. Men, bakom den till synes fungerande fasaden pågår ett inre krig.

Han har nyligen fått diagnosen ADHD. Samtidigt bär han på en depression av allvarlig grad, så tung att den redan flera gånger dragit honom så nära döden att psykiatrins slutenvård blivit den enda livlinan. Minnet av de där rummen finns fortfarande kvar i honom. Lukten. Ljuden. Känslan av att inte veta om man kommer orka leva nästa dag.

Det som håller honom uppe nu är arbetet. Jobbet betyder allt. Där finns struktur, sammanhang och, kanske viktigast av allt, en chef som ser honom. En chef som anstränger sig och som anpassar. Utan chefen hade dagarna rasat.

Privat är livet i spillror. Han är nyseparerad. I det tidigare förhållandet finns ett gemensamt barn. Hans största kärlek, hans ögonsten och hans största akilleshäla.

Relationens slut borde ha inneburit frihet men istället blev det ett nytt slags fängelse. Förhållandet har varit destruktivt. Våldet har varit verkligt. Så verkligt att polisen flera gånger varit i deras hem. Ändå fortsätter våldet nu, men på andra sätt.

Mamman håller barnet ifrån honom och förvägrar honom att träffa sitt barn, trots att det är han som är våldsutsatt och inte våldsutövare. Den ekonomiska pressen skruvas åt tills varje krona gör ont. Räkningar tränger sig på. Nätterna fylls av oro och dagar fylls av skam.

Han sover knappt och är deltidssjukskriven. Han försöker få ihop vardagen men allting läcker. Energin rinner ur honom. Tankarna blir mörkare. Stegen tyngre.

Till slut reagerar chefen.

Han ser hur mannen långsamt förändras – hur färgen lämnar ansiktet och hur blicken blir tommare. Hur han ibland nästan försvinner mitt i samtal, precis som om att han zoomar ut ur verkligheten. Chefen känner att nu får det vara nog, här måste hjälp in.

När chefen börjar skrapa på ytan blir det snabbt tydligt att mannen inte saknar hjälp, han saknar att bli hörd. Han går på alla sina möten. Psykiatri. Uppföljningar. Vårdplaner. Han dyker alltid upp. Är tacksam. Är samarbetsvillig. Men, hans röst försvinner. Professionerna pratar över hans huvud och ingen förbättring sker. Han trampar vatten.

Chefen känner sig rådvill men får veta att centralstimulerande läkemedel snart ska sättas in. Läkemedel som kan öka risken för suicidala tankar.

Frågor att diskutera:

- Hur kan du med hjälp av TREFFAS-metoden få till stånd att hans röst blir hörd?
- Hur kan man hjälpa personen till ett bättre mående men även hjälpa till att prioritera vad som är viktigast just nu?

Utgå från de olika ledorden vi tidigare jobbat med;
Trygghet, Relation, Engagemang, Flexibilitet, Fantasi, Ansvar och Samverkan.

Skriv ner vad gruppen kommer fram.

Vad kom grupperna fram till?

Låt grupperna redovisa.

» Case 4

En frivårdsinspektör ringer Brobyggarna. Rösten är spänd och aningen pressad. Hon ursäktar sig nästan för att hon stör, men det märks att oron tagit över prestige. Hon berättar om sin klient. En man hon haft kontakt med länge, någon hon känner och kan hans sätt att vara. Mannen hon träffat idag är inte den personen.

"Han är inte sig själv," säger hon. "Han är... aggressiv. Inte rakt ut hotfull, men kort i tonen. Blicken är konstig. Flackande. Samtidigt intensiv. Som om han tittar igenom mig, eller förbi mig. Han ställer frågor som inte hör hemma i rummet. Om saker som inte sagts. Om tankar hon inte uttryckt. Han verkar rädd. På helspänn. Som ett djur som hela tiden känner sig jagat."

Brobyggaren lyssnar och ställer följdfrågor. Hur länge har beteendet pågått? Har han sovit? Har han verkat misstänksam tidigare? Har han sagt något om röster, förföljelse, hot? Ju mer hon berättar, desto tydligare blir mönstret. Det som skulle kunna vara stress, ilska eller oro börjar nu snarare luta mot att han är inne i en psykos.

Brobyggaren bestämmer sig snabbt. Det här är inget man tar per telefon och åker dit.

Frivårdsinspektören och Brobyggaren träffar mannen utomhus. Luften är kylig. Trafiken dånar på avstånd. En helt vanlig höstdag, men det finns något i mannens uppenbarelse som skaver. Han står lite avsidet. Kroppen är spänd. Axlarna uppdragna. Blicken rör sig hela tiden – över parkeringen, mot byggnaderna, bort mot vägen. Det är precis som om han väntar på att något ska hända. Eller att någon ska komma.

Brobyggaren börjar lugnt. Småprat om neutrala ämnen; vädret, promenaden dit, något vardagligt.

Till en början svarar han, men orden hoppar. Han tappar tråden och byter riktning mitt i meningar. Ganska snart börjar mannens verklighet tydligt förvrängas.

"Min mamma... hon är inte som andra mammor..." säger han plötsligt. "Hon är i Umeå, men hon är ändå här..." Han lutar sig fram. Rösten sjunker och han viskar fram "Hon jagar mig genom mina tankar... Hon vet vad jag tänker innan jag tänker det... Hon vill mig illa!"

Nu är det tydligt. Inte oro. Inte stress. Inte ilska.
Det här är en psykos.

Hans ord blir allt mer osammanhängande. Han börjar gå fram och tillbaka. Händerna knyts. Ögonen blir snabba, vaksamma. Plötsligt stannar han upp mitt framför Brobyggaren. Stirrar rakt in i ögonen och frågar: "Kan *du också* läsa mina tankar?"

Brobyggaren svarar lugnt att så icke var fallet.
Enkelt. Inga långa förklaringar. Ingen konfrontation.

Men misstänksamheten har redan fått fäste.
"Är du *säker* på att du inte jobbar för henne?"
"Är du *också* ute efter mig?"

Ilskan blossar upp lika snabbt som rädslan hos mannen. Sekundschnabba växlingar.

Brobyggaren står lugnt kvar, håller en jämn och lugn röstmelodi. Brobyggaren har en öppen hållning och använder medvetet bara lugna rörelser. Inget plötsligt. Inget som kan tolkas som hot. Inuti är det full fokus då det här kan tippa åt vilket håll som helst.

Brobyggarna har sedan tidigare en väl upparbetad kontakt med psykosmottagningen och ringer direkt, medan frivårdsinspektören stannar med mannen. Brobyggaren beskriver läget och det finns ingen tvekan i andra änden. Psykosmottagningen vet vad Brobyggarna kan och litar på bedömningen: En tid ordnas omedelbart. Bedömning här och nu.

Men när Brobyggaren försiktigt föreslår att de ska åka dit förändras stämningen totalt. "Nej," skriker han tvärt. "De vill låsa in mig." "Det är ju exakt det mamma vill!"

Han backar några steg. Ser sig omkring. Andningen är snabb nu. Pulsens syns i halsen. Brobyggaren vet att han inte *vill* – men också att han *måste*. Att lämna honom nu är inte ett alternativ. Inte moraliskt. Inte professionellt. Inte mänskligt.

Frågor att diskutera:

- Hur kan du gå tillväga för att få med mannen in på bedömning?
- Hur kan du gå tillväga för att få med mannen in på bedömning, utan handräckning av polisen?

Utgå från de olika ledorden vi tidigare jobbat med;
Trygghet, Relation, Engagemang, Flexibilitet, Fantasi, Ansvar och Samverkan.

Skriv ner vad gruppen kommer fram.

Vad kom grupperna fram till?

Låt grupperna redovisa.

Avslutande utcheckning

Vad tar du med dig från kursen?

Var och en får 1-2 minuter på sig att berätta.

Tack för den här tiden tillsammans och lycka till med implementering av TREFFAS-metoden i din verksamhet!



Hur Brobyggarna jobbat enligt

TREFFAS- metoden »

Berättelser ur verkligheten, med exempel på hur Brobyggarna arbetat i möte med våra deltagare i projektet.



T RYGGHET

Jag arbetade med en deltagare som vuxit upp i extremt våldsamma miljöer. Våldet hade inte stannat i barndomen utan det hade blivit ett språk, ett överlevnadssätt, och så småningom lett till flera våldsdömdar.

När vi möttes var hans uttalade mål att få hjälp att förstå och hantera sina kontakter med myndigheter. Just myndigheter var starkt laddade för honom. Så fort våra samtal närmade sig det området kände jag hur spänningen i rummet förändrades. Hans ilska steg snabbt, nästan reflexmässigt.

Det blev tidigt tydligt för mig att ilskan inte var roten till problemet. Ilskan var ett skydd. Under den fanns rädsla – och hans enda inlärda svar på rädsla var våld. Därför blev min viktigaste uppgift inte blanketter, möten eller struktur. Min viktigaste uppgift var att skapa trygghet och trygghet var inget han ensam kunde skapa. Det var mitt ansvar att skapa förutsättningar för att vi *båda* skulle känna oss trygga i samtalet.

Jag började läsa av honom noggrant, inte främst genom orden, utan genom kroppsspråket. Andningen, rösten, tempot, blicken. Jag märkte snabbt att det fanns vissa ämnen som fungerade som förankringslinor när rädslan började dra iväg. Ett sådant ämne var vapen. För andra hade det kanske varit laddat, men för honom blev det tvärtom lugnande. Jag hade tillräcklig kunskap för att möta honom där, och kunde medvetet slänga in sådana samtalsämnen då och då för att bryta eskalerande stress. Små avstickare som hindrade rädslan från att slå över i våld.

Miljön spelade också stor roll. Han var som tryggast hemma, sittande i sin soffa. Där tillät jag alltid att vi hade Youtube på i bakgrunden. Jag hade förberett klipp jag visste att han tyckte om. Små, till synes obetydliga detaljer som gjorde stor skillnad. Även mitt yttre blev en del av trygghetsarbetet. Jag undvek kläder med logotyper eller uttryck som kunde trigga associationer till myndighet eller kontroll. Mitt kroppsspråk var medvetet avslappnat. När han blev arg kunde jag till och med gäsna lite vilket är ett primitivt men effektivt sätt att signalera: *Jag är lugn, jag är inget hot*. Jag var noga med min blick, med hur jag satt och hur jag rörde mig.

Genom alla dessa nästan osynliga justeringar byggdes något nytt upp mellan oss. En grund av trygghet. Vi kunde ta pauser, ta omvägar, bromsa när det behövdes och ändå ta oss framåt. Sakta ökade hans tillit till mig och till situationen.

Men tryggheten behövde vara ömsesidig. För att jag överhuvudtaget skulle kunna göra ett bra arbete behövde även jag känna mig trygg.

Jag hade alltid koll på flyktvägar. Mina kollegor visste var jag befann mig. Jag kände till hans kulturella värderingar och visste att han, oavsett hur arg han blev, aldrig skulle använda våld mot mig som kvinna. När jag var hos honom var jag fullt närvarande och hade gott om tid eftersom stress är fienden till trygghet.

Visst hände det att min egen puls ökade när situationer blev laddade. Det är mänskligt. Men jag var alltid fullt medveten om att aldrig visa det. Jag är övertygad om att han testade mig mer än en gång, medvetet eller omedvetet.

Idag vet vi var vi har varandra. Jag vet hur hans rädsla tar form och vad som lugnar den. Han vet att jag är stabil, konsekvent och trygg.

I den ömsesidiga tryggheten blev det mitt ansvar att tillfälligt bära det han själv inte orkade. Det var i det läget som verkligt förändringsarbete kunde ta form.



RELATION

Liam är en person som utåt sett har en stabil livssituation. Han har en fast anställning, sköter sitt arbete, har egen bostad, bil och körkort. Han har också fritidsintressen som han ägnar sig åt. Det finns inga kända diagnoser och han har familj.

Trots att allt verkar fungera bra på ytan har Liam under lång tid mått psykiskt dåligt. Han upplever mycket ensamhet och har återkommande negativa tankar om sig själv.

Han har svårt att hålla en balanserad vardag med fungerande rutiner och har även svårt att hantera sina känslor. Att be om hjälp är mycket svårt för honom, liksom att ta emot hjälp eller komplimanger.

Tankar som ofta återkommer hos Liam är exempelvis:

"Hur ska jag bete mig?"

"Förtjänar jag verkligen det här?"

"Det känns jobbigt att belasta andra med mina problem."

"Varför är det ingen som hör av sig?"

Genom ett av sina fritidsintressen får Liam kännedom om Brobyggarna. Han bokar en tid och träffar en Brobyggare hemma hos sig, där han känner sig trygg.

Vid första mötet ligger fokus på att lära känna personen. Samtalet kretsar kring arbete, uppväxt, intressen och tankar om livet. Brobyggaren möter Liam utan att döma eller värdera, och går in i mötet med ett öppet förhållningssätt. Alla deltagare ska mötas som ett blankt papper – historien skriver vi ihop.

Det visar sig att Liam och Brobyggaren har flera gemensamma intressen, bland annat musik, friluftsliv och trädgård. Dessa blir en viktig grund för att bygga relation. Under de första fyra till fem träffarna pratar de nästan enbart om sådana ämnen, utan att direkt beröra den psykiska ohälsan.

Efter hand börjar samtalen, på ett naturligt sätt, även beröra det som Liam upplever som svårt. Vid ett tillfälle nämner Liam att han skulle vilja lära sig spela ett instrument, till exempel munspel. Brobyggaren uppmuntrar till detta och säger att det är något han absolut borde prova.

Detta leder vidare till att Liam börjar berätta mer om sin självbild och tidigare erfarenheter. Han beskriver hur han ofta har avstått från att göra saker av rädsla:

"Tänk om jag inte är tillräckligt bra?"

"Tänk om jag gör bort mig?"

"Är jag inte för gammal för att prova något nytt?"

Genom att ta det i Liams tempo har Brobyggaren kunnat bygga upp en relation och ett förtroende över tid. Detta har gjort det möjligt för Liam att successivt sätta ord på sina tankar och känslor.

När en tillitsfull relation har etablerats blir det också lättare att prata om vilka stödinsatser som finns. I detta läge kunde Brobyggaren arbeta mer aktivt med motivation, utifrån sådant som Liam själv uttryckt att han vill prova eller uppnå.



ENGAGEMANG

Sanna bor ensam i en lägenhet och hon har autism. Hon har under flera år haft stora problem med både psykisk och fysisk ohälsa, bland annat fibromyalgi. Hennes ekonomi är mycket ansträngd.

Sanna har ett stort behov av rutiner, men saknar de exekutiva förmågor som krävs för att själv skapa struktur och genomföra vardagliga uppgifter. Hennes föräldrar finns kvar i livet, men är äldre och har begränsade möjligheter att stötta henne. Hon har även boendestöd.

För några månader sedan inleddes en kontakt mellan Sanna och en Brobyggare, på initiativ av hennes föräldrar, och de har fått en bra relation. De träffas alltid hemma hos Sanna, där hon känner sig som tryggast.

Brobyggarna har bland annat stöttat Sanna i kontakter med olika myndigheter.

Via en sjukgymnast har Sanna fått övningar som kan lindra hennes smärta. Tillsammans med Brobyggaren har hon lyckats få in dessa i en rutin, och under flera månader har hon gjort sina övningar varje morgon och kväll.

Fokus i arbetet har därefter legat på Sannas ekonomi. De har tillsammans gjort en budget och Brobyggaren har följt med vid handling.

På kort tid försämras dock Sannas ekonomi ytterligare, vilket påverkar henne mycket negativt. Hon slutar med sina övningar, orkar inte längre följa med och handla eller delta i aktiviteter, och hon lever med en konstant stress.

Vid de senaste träffarna har Sanna fastnat helt i en specifik sak: julgardinerna har inte kommit upp. Det är början av december och för Sanna är detta en mycket viktig del av hennes rutiner och jultraditioner. Hon har gardiner, men gardinstången är trasig och hon har inte råd att köpa en ny.

Samtidigt finns ett mer akut behov: att boka tid hos kommunens budget- och skuldrådgivning. Men det går inte att komma vidare, eftersom Sanna är så stressad och helt låst vid tanken på julgardinerna.

En dag, när Brobyggaren är hemma hos en vän, ser hon två gardinstänger i hallen och frågar om de ska slängas. Vännen svarar att han tänkt skänka dem till Röda Korset. Brobyggaren frågar då om hon istället kan få ta dem till en deltagare i sitt arbete, vilket går bra.

Vid nästa träff tar Brobyggaren med sig gardinstängerna till Sanna, som blir mycket glad. Brobyggaren vet att boendestödet sagt att de inte kan hjälpa till att sätta upp gardiner, eftersom de inte får stå på stolar. Eftersom Brobyggaren når upp, utan behov av att stå på en stol, sätter hon upp gardinerna.

Detta gör stor skillnad. Sannas stressnivå sjunker markant.

När Sanna har lugnat sig och inte längre är fast i tankarna kring julgardinerna, tar Brobyggaren upp övningarna igen och föreslår att Sanna kan börja göra dem i det nu mer trivsamma rummet. Sanna håller med.

Nu när fokus har släppt från det som blockerat henne i flera veckor, kan Brobyggaren också styra samtalet mot det mest akuta: att boka tid hos budget- och skuldrådgivningen. Eftersom Sanna nu är lugnare och mer mottaglig, lyckas de boka en tid.

Genom att göra en liten extra insats, som egentligen låg utanför det formella uppdraget, kunde Brobyggaren hjälpa Sanna att komma vidare i en låst situation.

Insatsen krävde varken mycket tid eller pengar, men fick stor effekt. Den minskade Sannas stress, gjorde det möjligt för henne att återuppta sina rutiner och skapade förutsättningar för att arbeta vidare med de mer akuta problemen i hennes situation.



FLEXIBILITET

Annika kontaktar Brobyggarna eftersom hon mår mycket dåligt. Hon har en ADHD-diagnos, bor ensam och har två barn sedan tidigare. Hon har nyligen lämnat ett destruktivt förhållande.

Annika har sedan tidigare en kontaktperson inom verksamheten som känner till hennes situation väl och hur hennes tankar fungerar, inklusive de suicidala tankarna.

En dag blir situationen akut. Kontaktpersonen lyckas ta reda på var Annika befinner sig och kontaktar omedelbart en kollega. Tillsammans åker de mot platsen.

Under färden inser de att ytterligare en kollega kan befinna sig i närheten, vilket stämmer. Den personen åker direkt till platsen. Samtidigt håller de kontakt med Annika via telefon och gör allt för att hon ska stanna kvar i samtalet.

En av kollegorna kontaktar också polisen och informerar om situationen, var Annika befinner sig och att de kan behöva stöd.

När de anländer är den tredje kollegan redan på plats med Annika. De två som precis kommit fram stämmer snabbt av med varandra:

- Vilka roller ska vi ha?
- Vad är viktigt att tänka på?
- Hur agerar vi om situationen förändras?

Alla tre Brobyggare är nu samlade och kan tillsammans stötta Annika. De har en tydlig rollfördelning, vet vem som gör vad och är medvetna om att polisen finns nära till hands vid behov.

Trots att alla tre har andra planerade möten lyckas de snabbt, med hjälp av varandra, avboka dessa.

De ställer om från sina tidigare uppgifter till den akuta situationen utan prestige eller konflikter. Ingen försöker ta över eller vara bäst. I stället arbetar de som ett team, där de löser situationen genom god kommunikation, lyhördhet, samarbete och flexibilitet.





Tack för att du vill hjälpa oss, jag är så oerhört tacksam för det. / Deltagare

Så tacksam att du och Brobyggarna finns. / Deltagare

*Tack för att ni hjälper mig att orka kämpa.
Ensam är f**emej inte alltid starkast! / Deltagare*

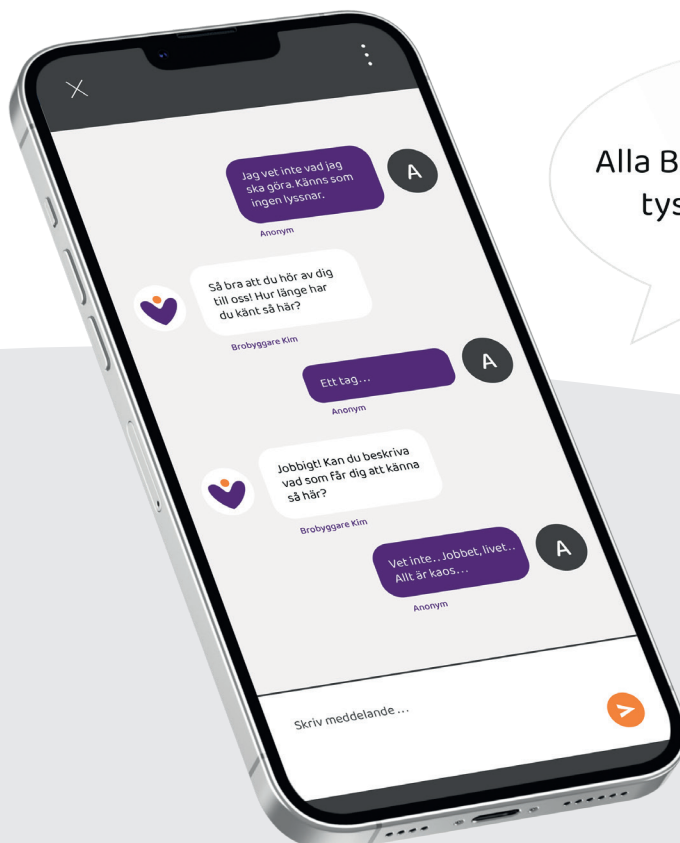
Så tacksam för att du hör av dig och bryr dig. / Deltagare

*Hej. Det är så dåligt. Allt går så fel. Jag har kraschat.
Har du möjlighet att ringa? / Deltagare*

*Hade tänkt ställa in dagens träff men är glad att jag faktiskt träffade dig.
Känns tryggt att ni finns. / Deltagare*

Det är sån lättnad att få känna sig hörd och att man är viktig. / Deltagare

*Tusen tack för att du kom och att vi fick prata med dig.
Utan dig vet jag inte vad jag hade gjort. / Deltagare*



Alla Brobyggare har
tystnadsplikt!

FANTASI

Deltagaren levde med komplex PTSD, vilket innebar att hans nervsystem ofta var i ett konstant stresstillstånd. Små påfrestningar kunde snabbt leda till att han gick in i försvar eller blev överväldigad.

Arbetet med deltagaren handlade inte enbart om det som skedde i stunden, utan i hög grad om att förebygga det som kunde hända härnäst. Det krävde ett kontinuerligt fokus på att läsa av situationen, både deltagaren och omgivningen.

Det innebar att hela tiden ställa sig frågor som:

- Finns det något i miljön som kan skapa stress?
- Är samtalet på väg i en riktning som kan bli överväldigande?
- Ställs det krav som är för höga i nuläget?

I detta arbete blev förmågan att föreställa sig möjliga scenarier avgörande. Att i förväg kunna tänka igenom vad som skulle kunna hända, och anpassa bemötandet utifrån det, var ofta avgörande för om situationen skulle kännas trygg eller leda till låsning.

Vid ett tillfälle nämnde deltagaren, i förbifarten men med tydlig laddning, att han mådde mycket dåligt kring sin födelsedag och dagen efter. Det var inget han utvecklade, och situationen signalerade att det inte var rätt tillfälle att ställa följdfrågor. Informationen noterades, men lämnades där och då.

Utifrån tidigare kunskap om deltagaren väckte detta ändå en tydlig förståelse för att dessa dagar sannolikt var mycket svåra.

När dessa dagar närmade sig ökades beredskapen i arbetet. Det fanns en förväntan om att måendet kunde försämrats, vilket innebar att:

- kraven sänktes
- tempot anpassades
- bemötandet blev extra lugnt och lågmält

Under dessa dagar fick deltagaren i hög grad styra tempot. Fokus låg inte på att driva processen framåt, utan på att undvika sådant som kunde öka stressen.

I efterhand kunde situationen följas upp i samtal. Det visade sig då att de anpassningar som gjorts i stor utsträckning stämde överens med deltagarens upplevelse.

Utan att deltagaren uttryckt allt i ord hade det, genom att uppmärksamma små signaler och att använda sig av sin fantasi, varit möjligt att skapa en förståelse av hans behov.

Detta tydliggör vikten av att i relationellt arbete kunna tolka det som inte sägs, och att använda sin fantasi som ett verktyg för att skapa empatiska hypoteser.

Genom att arbeta på detta sätt kunde en känsla av trygghet byggas upp. Det gjorde det möjligt att hantera svåra situationer tillsammans och bidrog till att stärka relationen över tid.

Att uppmärksamma detaljer, anpassa bemötandet och möta behov innan de uttrycks tydligt kan vara avgörande för att skapa förutsättningar för förändring.



ANSVAR

Deltagaren var en man med ett omfattande missbruk, personlighetsstörning och som saknade sjukdomsinsikt. Inom psykiatrin bedömdes han som terapieresistent, och möjligheterna till hjälp ansågs mycket begränsade. I praktiken var många dörrar stängda.

Samtidigt fanns en tydlig motsägelse: han uttryckte en vilja att få hjälp, men inte i den form som erbjöds av professionen.

Det första steget i arbetet var att skapa kontakt. Fokus låg inte på behandling, förändring eller motivation, utan på att bygga en relation.

Allt som kunde kopplas till vård, myndigheter eller psykisk ohälsa väckte motstånd. Därför lades detta åt sidan. I stället utgick arbetet från deltagarens egna intressen. Hans stora passion var motoroljor, ett område där han hade mycket kunskap.

Brobyggaren tog en medveten roll som nyfiken och lärande, och ställde enkla frågor. Deltagaren fick då möjlighet att förklara, korrigera och dela med sig av sin kunskap. Det skapade en första kontakt, där han fick känna sig kompetent och betydelsefull.

Ansvarsfördelningen var tydlig i detta skede: det var Brobyggarens ansvar att anpassa sig, lägga sin egen agenda åt sidan och möta deltagaren där denne kände sig trygg.

Efter en tid gjordes försök att närma sig frågor om psykisk ohälsa. Det visade sig vara för tidigt. Relationen blev snabbt ansträngd, vilket tydliggjorde att förtroendet ännu inte var tillräckligt starkt.

I det läget togs ett aktivt beslut att backa. Fokus återgick till det som fungerade – samtalen om motoroljor och det gemensamma utrymme som byggts där.

Målet var fortsatt att deltagaren skulle få rätt stöd, men i hans egen takt.

Efter en tid tog deltagaren själv kontakt och signalerade att han mådde dåligt. Det var ett viktigt steg. Han tog inte ansvar för lösningen, men för att uttrycka sitt behov.

Brobyggarens roll blev då att ta emot signalen, lyssna och låta deltagaren styra samtalet. Förslag på vägar framåt kunde ges, men beslutet om nästa steg låg hos deltagaren.

När kontakt med professionella insatser återupptogs uppstod åter motstånd. Flera förslag avvisades direkt. Detta tolkades inte som ovilja, utan som ett behov av kontroll. Att tacka ja innebar att lämna över inflytande, vilket deltagaren inte var redo för.

Han kom att beskrivas som en person som säger nej, vilket fick konsekvensen att insatser uteblev.

Situationen väcker frågor om ansvar. När en person inte tar emot hjälp är det lätt att se det som ett individuellt misslyckande. Men det kan också förstås som ett tecken på att förutsättningarna inte är rätt.

I detta fall blir det tydligt att ansvar behöver ses som delat, men med olika funktioner:

- Deltagarens ansvar är att, när det är möjligt, signalera behov.
- Professionens ansvar är att skapa tillräcklig trygghet, tydlighet och delaktighet för att ett ja ska bli möjligt.

Att tacka ja till hjälp kräver ofta en känsla av kontroll och tillit. Att bygga den tryggheten är en central del av det professionella uppdraget.

Genom att anpassa arbetssättet, ha tålamod och respektera deltagarens tempo kan förutsättningar skapas för förändring – även i situationer som initialt framstår som låsta.



SAMVERKAN

För många av de individer vi mött upplevs myndighetskontakter inte som ett stöd, utan som ett hinder. Vårt välfärdssystem kan kännas komplext och övermäktigt, särskilt för personer som redan lever med psykisk ohälsa.

Ett brev, ett telefonsamtal eller en ny handläggare kan bli det som gör att situationen tippas över. Långa väntetider, återkommande kontakter och behovet av att gång på gång berätta sin historia kräver både energi och uthållighet – resurser som ofta är begränsade hos målgruppen. I detta sammanhang blir samverkan avgörande.

I vårt arbete har vi medvetet byggt relationer, inte bara med deltagare utan även med aktörer runt omkring dem. När olika delar av systemet samverkar minskar belastningen på individen.

En viktig del har varit att skapa personliga kontakter inom olika verksamheter. Det gör att vi kan erbjuda en mer konkret och trygg väg in i systemet.

Exempelvis:

”Jag känner Lisa som arbetar med ekonomiskt bistånd. Hon är supertrevlig! Ska vi ta den kontakten tillsammans?”

Detta skapar ofta en omedelbar förändring hos deltagaren. Situationen upplevs som mindre överväldigande, och steget att ta kontakt blir mer hanterbart. Deltagaren slipper själv navigera i systemet, upprepa sin berättelse och hantera osäkerhet på egen hand.

God samverkan sparar tid, ofta mycket tid.

När kontakter redan finns etablerade kan rätt insats sättas in snabbare. Det minskar risken för missförstånd, felaktiga insatser och onödiga väntetider. Resultatet blir ett mer effektivt arbete, men leder också till ett mer värdigt bemötande.

Det minskar även de samhällsliga kostnaderna. När insatser blir rätt från början, när onödiga processer undviks och när kriser kan förebyggas, istället för att hanteras i efterhand, sparas resurser. Framför allt minskar det lidandet för individen.

Samverkan kan också öppna nya möjligheter. När en process riskerar att stanna upp kan samarbete mellan olika aktörer bidra med nya perspektiv och lösningar. Det ger tillgång till rätt kompetens i rätt tid, ofta tidigare än vad individen själv hade haft möjlighet att nå.

I stället för att individen ensam ska ta sig över hindren, skapas en gemensam väg framåt.

Samverkan gör också verksamheterna mer synliga och tillgängliga. När aktörer känner till varandras arbete kan deltagare få stöd i ett tidigare skede, innan problemen har vuxit sig stora.

I komplexa situationer möjliggör samverkan att flera professioner samlas kring individen. Det innebär att ansvaret delas, istället för att det ska ligga på en enskild person – eller på individen själv.

När flera aktörer arbetar mot ett gemensamt mål behöver individen inte längre samordna sina egna insatser, något som annars ofta blir en tung börda.

Samverkan fungerar också som ett stöd i svåra situationer. När utmaningarna är stora och lösningarna inte självklara skapar samarbete en möjlighet att dela erfarenheter, reflektera tillsammans och att hitta vägar framåt.

God samverkan är mer än ett arbetssätt. Det är en investering i människor, i hållbara lösningar och i en effektiv användning av tid och resurser.

Ansvaret för att samverkan fungerar är gemensamt. När vi upprätthåller och utvecklar samarbeten skapar vi bättre förutsättningar för dem vi möter.

I förlängningen handlar det om att minska lidande och göra vägen till stöd mer tillgänglig, och därmed också om att hålla hoppet levande.



SAMMANFATTNING

TREFFAS-metoden



Trygghet

Relation

Engagemang

Flexibilitet

Fantasi

Ansvar

Samverkan

= **TREFFAS**-metoden

Hitta ditt eller ert sätt att använda metoden. Ett tips kan vara att gå igenom orden när ni har nya deltagare som ni inte känner eller när ni har gamla deltagare där måendet och framstegen kanske har minskat.

Man kan också använda TREFFAS-metoden i personalgruppen på exempelvis APT.

Utifrån materialet ska ni kunna prata kring hur ni exempelvis möter frågor kring arbetsmiljö och intriger på jobbet, men även hur ni ger er målgrupp bästa möjliga hjälp och förutsättningar. Hur ni gemensamt kan göra det där lilla extra, så att all personal och målgrupp ska ha det så bra som möjligt och utvecklas över tid.

Tack

Vårt allra varmaste tack till alla deltagare som sökt sig till Brobyggarna - utan er, inget projekt. Tack för att ni sträckt ut er hand och krokad arm med oss, så att vi gemensamt kunnat bygga broar.

Ett stort tack även till Arvsfonden som trott på och möjliggjort projektet Brobyggarna.

Tack även till alla er som vi samverkat med under dessa år. Tack vare er har nya broar byggts, en större tillit till samhället har kommit till stånd och flertalet medmänniskor har över tid fått den hjälp de behövt eller haft rätt till. Vi har genom vår goda samverkan, tillsammans, ökat den psykisk hälsan hos de deltagare som varit med i Brobyggarna.

Det största tacket går till våra fantastiska Brobyggare: Kim, Adam, Joel, Per och Millan samt projektledare Lena som mött och bemött alla deltagare med Trygghet, skapat Relationer, visat ett enormt Engagemang, arbetat Flexibelt och med Fantasi, samt har visat på Ansvarstagande och haft en god Samverkan med så många.

Tillsammans har vi gjort en annan värld möjlig!

