



EU-PROMENS

Vinnubók þátttakanda FRAMHALDSÞJÁLFUN

EFLING GETU Á SVIÐI GEDHEILBRIGÐISMÁLA: ÞVERFAGLEG ÞJÁLFUNARÁÆTLUN

Mars 2026

Efnisyfirlit

Introduction	3
What is the EU Comprehensive approach to mental health?.....	3
Cross-Sectoral Mental Health Competencies Framework.....	3
Multidisciplinary Advanced Training	6
Aim of the Advanced Training.	6
Objectives of the Advanced Training.....	6
About this workbook.....	7
Training details	9
Training Structure & Daily Schedule.....	9
Training Methods & Format	9
Training Resources & Materials.....	9
Assessment & Certification	9
Collecting feedback from training participants.....	9
Dissemination of knowledge to colleagues upon participants' return to their working environments	10
Advanced Training Modules.....	14
Day 1.....	14
Selective Modules for the Advanced Training.....	21
Annexes	30
Annex 1: Competency-based guiding questions	30
Annex 2: Recommended Literature	54

Listi yfir myndir

Figure 1 Pyramid of Cross-Sectoral Mental Health Competencies	4
---	---



Inngangur

Evrópuáætlunin um miðlun, tengslamyndun og hæfni á sviði geðheilbrigðismála, EU-PROMENS (e. European Programme for Mental health Exchanges Networking and Skills), er áætlun um eflingu getu á geðheilbrigðissviði uppbyggð til að veita fagaðilum ýmissa geira þar sem unnið er með geðheilbrigðismál þjálfun og búa í hagin fyrir samskipti milli þeirra. Eins og er er verkefnið á frumstigi þverfaglegu þjálfunaráætlunarinnar sem miðar að því að styrkja hæfni meðal fagaðila. Byggt á víðtækri þarfagreiningu þróaði EU-PROMENS teymið þverfaglegan ramma um hæfni á geðheilbrigðissviði, sem ýtir undir alhliða nálgun fyrir eflingu getu og þróun starfsliðs. Þessi rammi þjónar sem undirstaða þverfaglegrar þjálfunar sem samanstendur af tveggja daga kjarnaþjálfun og eins dags ítarlegri þjálfun og er í takt við þá hæfni sem hinir ýmsu markhópar fagaðila verða þjálfaðir í. Þessi vinnubók þátttakanda fjallar um framhaldsþjálfunina (1 dagur) og mun fyrst beina athyglinni að rammanum og hæfninni, síðan lýsir hún markmiðunum og veitir í kjölfarið nánari upplýsingar um uppbyggingu þjálfunarinnar og áfangana.

Hvað er alhliða nálgun ESB á geðheilbrigðismál?

Evrópska alhliða nálgunin á geðheilbrigði, sem hleypt var af stokkunum í júní 2023, stuðlar að þverfaglegri stefnu án aðgreiningar þar sem forvarnir, snemmtæk íhlutun og sanngjarnar forvarnir og umönnun eru settar í forgang. Hún styður við viðkvæma hópa, vellíðan á vinnustað og geðheilbrigði ungmenna, og stuðlar að nýsköpun og alþjóðlegu samstarfi. Á heimsvísu leitast ESB við að samþætta geðheilbrigði við alþjóðleg heilbrigðisviðbrögð, sérstaklega í samhengi við erfiðleikatíma. Á heildina litið er nálgunin þverfaglegur rammi fyrir alla til að takast á við vaxandi geðheilbrigðisvandamál Evrópu með samræmdum forvörnum, umönnun og kerfisbundnum stuðningi. Áætlanir eins og EU-PROMENS auka færni og þekkingarmiðlun til að takast á við geðheilbrigðisvandamál um allt Evrópusambandið. Þverfagleg þjálfunaráætlun styður þannig þessa viðleitni á áþreifanlegan og yfirgripsmikinn hátt frá grasrót til stefnumótunar fyrir vinnuafi markhópanna.

Þverfaglegur rammi um hæfni á geðheilbrigðissviði

Þverfaglega þjálfunin er þróuð í kringum þverfaglegan ramma um hæfni á geðheilbrigðissviði (mynd 1) sem sameinar lykilhæfni úr heilbrigðis-, félagsráðgjafar-, réttarkerfis- og menntageiranum. Hún er þróuð með könnunum og viðtölum og undirstrikar nauðsynlega, sameiginlega hæfni fyrir fagfólk sem styður geðheilbrigði. Þessi þverfaglegi rammi er viðbót við núverandi geirasértæk líkön og stuðlar að heildrænni umönnun, snemmtækri íhlutun og bata fyrir einstaklinga með sálræna og félagslega erfiðleika.

Pýramíðinn fyrir þverfaglegan ramma um hæfni á geðheilbrigðissviði lýsir nauðsynlegri hæfni fyrir alla fagaðila sem taka þátt í annað hvort geðheilbrigðisþjónustu eða annarri viðeigandi þjónustu á sviði menntunar, unglingafangelsa, félagsráðgjafar og heilbrigðisgeirans. Hann byggist á þremur lykilsviðum:

Lag 1: Grunnhæfni í geðheilbrigði

Skiptir máli fyrir allt fagfólk, jafnvel þótt það sérhæfi sig ekki í geðheilbrigði og nær yfir grunnþekkingu og færni til að styðja við andlega vellíðan.

Lag 2: Þverfaglegt samstarf og samskipti á geðheilbrigðissviði

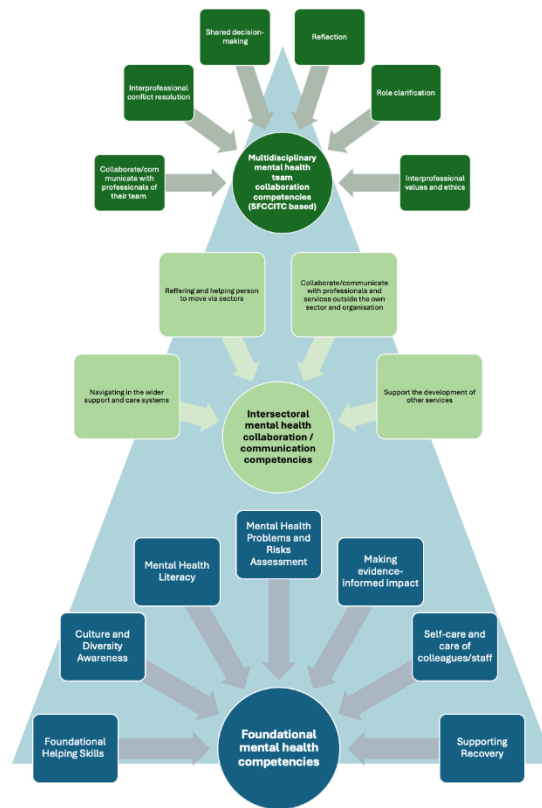
Er nauðsynlegt fyrir fagfólk í geirum sem hafa áhrif á geðheilbrigðismál (t.d. menntun, félagsþjónustu, heilsugæslu). Leggur áherslu á skilvirk samskipti og samvinnu í geðheilbrigðissamhengi.

Lag 3: Þverfagleg teymissamvinnuhæfni

Er nauðsynlegt fyrir fagfólk sem starfar innan sérstakra geðheilbrigðisteyma. Leggur áherslu á teymisvinnu, samhæfingu og samþættar umönnunaraðferðir.



Þessi rammi tryggir að fagfólk í mismunandi geirum þrói nauðsynlega hæfni til að leggja sitt af mörkum til geðheilbrigðisstuðnings og umönnunar.



Mynd 1 Pýramídi þverfaglegar geðheilbrigðishæfni¹

Hér að neðan er nákvæm lýsing á hverju sviði og hæfni innan þess:

1. Grunnhæfni í geðheilbrigði

1. **Grunnfærni í stuðningi**²: Fagfólk býr yfir færni í samskiptum án orða, virkri hlustun, samkennd, færni til að draga úr spennu, áhrifaríkum munnlegum samskiptum um geðheilsu og vellíðan, að útskýra trúnað og byggja upp samband.
2. **Vitund um menningu og fjölbreytileika**: Fagfólk sýnir næmi fyrir menningarlegum, aldurstengdum og kynjatengdum fjölbreytileika, og öðrum félagslegum og lýðfræðilegum þáttum, virðir einstaklingsmun og tileinkar sér mannréttindamiðaða og einstaklingsmiðaða nálgun sem aðlagar og sníður þjónustu að þörfum skjólstæðingsins.
3. **Geðheilbrigðislæsi**: Fagfólk skilur almenn hugtök um geðheilbrigði, þá þætti sem stuðla að geðheilbrigðisvandamálum (áhættuþættir) og þá þætti sem halda okkur heilbrigðum (verndandi þættir), áhrif þeirra á lífið og hlutverk tímanlegrar, viðeigandi tilvísunar og stuðnings.
4. **Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat**: Fagfólk getur greint merki um geðheilbrigðisvandamál, metið heildarþarfir skjólstæðings, þá þætti sem stuðla að geðrænum vandamálum hans (þ.e. fjárhagslegu álagi, félagslegum og sambandsvandamálum, húsnæði o.fl.), greint geðheilbrigðiseinkenni og metið tengda áhættu, þar á meðal aukið varnarleysi, skaða annarra, sjálfsskaða eða sjálfsvíg.
5. **Gagnreynd áhrif**: Fagfólk veitir sálfræðifræðslu, gagnreyndan sálfræðilegan stuðning og geðheilsueflingu til að styrkja getu skjólstæðingsins til að mynda og stjórna sjálfbærum félagslegum tengslum, skapa öruggt og verndandi umhverfi sem stuðlar að tilfinningalegri, andlegri og líkamlegri vellíðan, til að þróa jákvæðar og heilbrigðar aðferðir til að takast á við það þegar hann stendur frammi fyrir áskorunum í lífinu, hafa áhrif á neikvæð félagsleg viðmið og draga úr fordómum.

¹ SFCCITC - Sunnybrook rammi kjarnahæfni fyrir þverfaglegt teymissamstarf

² WHO-UNICEF EQUIP (<https://equipcompetency.org/>)



6. **Sjálfsumönnun og umönnun samstarfsmanna:** Fagfólk iðkar sjálfsumönnun til að vernda eigin geðheilsu og vellíðan, koma í veg fyrir kulnun og vita hvernig á að styðja samstarfsmenn með því að þekkja og takast á við streitu á vinnustað og geðheilbrigðisvandamál.
7. **Stuðningur við bata:** Fagfólk tileinkar sér mannréttindamiðaða nálgun og virðingu gagnvart einstaklingum með geðheilbrigðisvandamál. Með einstaklingsmiðaðri nálgun lærir fagfólk heildrænt um núverandi aðstæður skjólstaðings, venjur, áskoranir, félagslegt net og fyrri sögu um hvernig tekist er á við hlutina, styðja hann við að bera kennsl á neikvæðar aðferðir við að takast á við hlutina og skipta þeim út fyrir sjálfbærar jákvæðar aðferðir og hjálpa honum þannig að skapa og lifa innihaldsríku lífi, beita sjálfsákvörðunarrétti og vaxa í gegnum persónulega reynslu.

II. Þverfaglegt geðheilbrigðissamstarf/samskiptahæfni

1. **Að leiðbeina um stuðnings- og umönnunarkerfi:** Fagfólk skilur hlutverk ýmissa geira í mótun geðheilbrigðismála í staðbundnu umönnunarkerfi og hvernig á að fá aðgang að þjónustu, þar á meðal bestu starfsvenjur úr öðru samhengi.
2. **Tilvísanir og leiðbeiningarþjónusta:** Fagfólk tryggir öruggar, nákvæmar tilvísanir og aðstoðar einstaklinga við að rata um flókin umönnunarkerfi.
3. **Samvinna þvert á geira:** Fagfólk vinnur á skilvirkan hátt með margvíslegum sérfræðingum og stofnunum og tryggir nálgun á geðheilbrigðisþjónustu sem er einstaklingsmiðuð og byggist á samvinnu.
4. **Stuðningur við þjónustupróun:** Fagfólk stuðlar að samvinnu milli umönnunaraðila, deilir bestu starfsvenjum og leggur til úrbætur á aðferðum til að koma í veg fyrir geðheilbrigðisvandamál og bæta umönnun og stuðningsþjónustu.

III. Þverfagleg teymissam-vinnuhæfni á geðheilbrigðis-sviði³

1. **Samskipti innan teymis:** Sérfræðingar koma á ferlum fyrir tímanleg og sértæk skipti á upplýsingum innan teyma, með hliðsjón af því hvaða liðsmenn þurfa að taka þátt.
2. **Lausn ágreinings:** Að takast á við ágreining á uppbyggilegan hátt með því að hlusta á mismunandi sjónarmið og vinna að samþykktum lausnum.
3. **Sameiginleg ákvarðanataka:** Fagfólk skipuleggur í sameiningu forvarnir og stuðningsaðgerðir og setur markmið og þarfir einstaklinga og fjölskyldna í forgang.
4. **Ígrundun:** Fagfólk tekur þátt í teymisígrundun, greinir árangur og svið til úrbóta til að efla samstarfsvenjur.
5. **Hlutverkaskýring:** Fagfólk orðar hlutverk sitt skýrt innan teymisins, skilur hlutverk annarra og hefur viðeigandi samráð.
6. **Þverfagleg gildi og siðferði:** Fagfólk ber virðingu fyrir meðlimum teymis, skapar öruggt rými fyrir stuðning og samþættir skipulagsleg og fagleg gildi í umræðum teymisins.

³ Byggt á Sunnysbrook ramma kjarnahæfni fyrir þverfaglegt teymissamstarf



Þverfagleg framhaldsþjálfun

Markmið framhaldsþjálfunar

Markmið þessarar þverfaglegu þjálfunaráætlunar er að stuðla að þverfaglegri nálgun á geðheilbrigðisstuðningi með því að veita margvíslegu reynslumiklu fagfólki þá hæfni sem þarf til að vinna á skilvirkan hátt þvert á geira. Þjálfunin leitast við að stuðla að sameiginlegum skilningi á geðheilbrigði, efla teymisvinnu og byggja upp getu til samþættrar, einstaklingsmiðaðrar umönnunar sem tekur á geðheilbrigðisvandamálum heildstætt. Þessi þjálfunaráætlun miðar að því að skapa samheldið þverfaglegt net fagfólks sem getur unnið saman á áhrifaríkan hátt að því að veita alhliða, einstaklingsmiðaðar geðheilbrigðisforvarnir og umönnun sem bæta árangur einstaklinga og samfélags.

Markhópur þjálfunar

Þjálfunaráætlunin er hönnuð til að koma til móts við fjölbreyttan markhóp sem tekur þátt í geðheilbrigðisstuðningi og tengdri þjónustu með að minnsta kosti 5 ára reynslu. Markhópurinn er:

- **Heilbrigðisstarfsmenn:** Læknar og tengdir heilbrigðisstarfsmenn eins og heimilislæknar hjúkrunarfræðingar og sérfræðingar, svo sem barnalæknar, hjartalæknar, kvensjúkdómalæknar, sem lenda í geðheilbrigðisáskorunum í starfi sínu og þurfa þekkingu og hæfni til að takast á við þær á áhrifaríkan hátt.
- **Geðheilbrigðisstarfsmenn:** Geðlæknar, sálfræðingar, geðhjúkrunarfræðingar og félagsráðgjafar, ráðgjafar og meðferðaraðilar sem sérhæfa sig í forvörnum, greiningu og meðferð geðheilbrigðisvandamála, sem og þeir sem koma að því að stuðla að bata og vellíðan.
- **Sérfræðingar í félagsráðgjöf:** Sérfræðingar sem starfa í umhverfi félagslegrar umönnunar og þjónustu sem veita stuðning og inngrip fyrir einstaklinga og fjölskyldur sem standa frammi fyrir félagslegum og efnahagslegum áskorunum sem geta einnig tengst geðheilbrigðisvandamálum.
- **Menntastarfsmenn:** Kennarar, skólaráðgjafar og menntastjórnendur sem lenda í geðheilbrigðisvandamálum meðal nemenda og þurfa færni til að styðja og vísa þeim á viðeigandi hátt.
- **Starfsmenn réttarkerfisins:** Fagaðilar í réttarkerfum, unglingafangelsum og löggæslu sem þurfa vitund um geðheilbrigði til að stjórna málum sem varða einstaklinga með geðheilbrigðisvandamál á áhrifaríkan hátt.
- **Fagfólk þvert á geira:** Einstaklingar sem starfa í þverfaglegum aðstæðum sem skarast við geðheilbrigðisþjónustu, þar á meðal þeir sem starfa við menntun, réttarkerfi, unglingafangelsi og samfélagsþjónustu, sem leggja sitt af mörkum til geðheilbrigðisstuðnings með samvinnu og samþættingu þjónustu.
- **Ósérhæfðir geðheilbrigðisstarfsmenn:** Jafningjastuðningsstarfsmenn, sjálfboðaliðar í samfélaginu og aðrir sem sérhæfa sig kannski ekki í geðheilbrigði en gegna mikilvægu hlutverki við að veita upphafsstuðning, efla seiglu og tengja einstaklinga við viðeigandi umönnunarleiðir.

Markmið framhaldsþjálfunarinnar

1. Auka þekkingu á geðheilbrigðisstefnum og aðferðum og hvernig hægt er að nota þær til að skapa umhverfi og kerfi fyrir geðheilbrigði og vellíðan

- Skilja stefnur, áætlanir og löggjöf í geðheilbrigðismálum og hvernig á að samræma starfshætti við alþjóðlega staðla og stefnur.



- **Beita aðferðum til að efla geðheilbrigði á kerfisbundnu stigi**, , samþætta þverfaglegar og samfélagslegar bestu starfsvenjur í forvörnum og snemmtækri íhlutun.

2. Efla þverfaglegt geðheilbrigðissamstarf

- **Efla samstarf um geðheilbrigðiseflingu og forvarnir**, þróa sameiginlegar aðferðir til að bæta andlega vellíðan samfélagsins.
- **Bæta þverfaglega teymisvinnu í geðheilbrigðisstuðningi, snemmtækri íhlutun, meðferð og bata**, tryggja samþætta og einstaklingsmiðaðar nálganir.
- **Þróa aðgerðaáætlanir fyrir áframhaldandi samvinnu og faglega þróun**, hlúa að sjálfbærri, þverfaglegri nálgun við geðheilbrigðisstuðning.

3. Þróa vandaða teymisvinnu og leiðtogahæfileika

- **Auka samskipti innan teymis**, tryggja tímanlega og skilvirka upplýsingamiðlun á sama tíma og trúnaði og siðferðilegum sjónarmiðum er viðhaldið.
- **Nota aðferðir fyrir lausn ágreinings**, taka á ágreiningi á uppbyggilegan hátt innan teyma til að bæta samhæfingu þjónustu og umönnun.
- **Taka þátt í sameiginlegri ákvarðanatöku**, vinna í samvinnu við fagfólk og einstaklinga sem eiga við geðrænar áskoranir að stríða til að þróa árangursríkar íhlutunaráætlanir.
- **Ígrunda samvinnu og umbætur í þjónustu**, greina árangur og vaxtarsvæði í faglegu og skipulagslegu samhengi.

4. Styrkja sjálfsumönnun, seiglu og vellíðan teymis

- **Innleiða sjálfsumönnunaraðferðir**, stjórna streitu á vinnustað og aukaáföllum til að viðhalda seiglu.
- **Styðja við geðheilsu samstarfsfólks**, þekkja merki um kulnun og stuðla að vellíðan á vinnustað.

Um þessa vinnubók

Þessi vinnubók mun veita þér frekari innsýn í þjálfunina og hægt er að nota hana fyrir glósur og hugleiðingar. Hún er byggð upp í kringum mismunandi áfanga framhaldsþjálfunarinnar. Eftir hvern áfanga muntu hafa pláss fyrir glósur og hugleiðingar, þú munt finna þrjár megin ígrundandi spurningar byggðar á innihaldi áfangans, og pláss fyrir athugasemdir þínar um helstu lærdóma og lykilatriði úr áfanganum, tilvikunum og hópumræðunum. Með þessari handbók færðu tilvikabækling eftir þjálfunina með fjölbreyttu úrvali tilvika og leiðbeinandi spurningum til að örva þverfaglegt samstarf og lausnamiðaða nálgun á vandamál. Í lok þessarar vinnubókar finnur þú almennar og tilvikssértækar hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar sem leiða þig í gegnum þverfaglegt samstarf þitt fyrir framtíðarvinnu. Ennfremur finnur þú úrræði sem þú getur skoðað til frekara náms.

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

Almennar, almennt viðeigandi leiðbeinandi spurningar sem byggja á hæfni

Þessar almennu spurningar samsvara 17 þverfaglegum hæfnisatriðum, svo sem menningarlegri auðmýkt, áfallaupplýstri umönnun, samskiptum og siðferðisvenjum. Þær eru hannaðar til að hjálpa fagfólki að stilla sig inn á samúð, meðvitund og skilvirkni þegar það hittir einstakling (skjólstæðing, sjúkling, þjónustunotanda) í fyrsta skipti – sama hvert samhengið eða bakgrunnurinn er. Þær geta þjónað sem áttaviti fyrir þátttöku, skilning og samvinnu þvert á geira.

Málfarið er sniðið til að vera skýrt og aðgengilegt þvert á geira og tryggja að það höfði til fagfólks í félagsráðgjöf, heilsugæslu, geðheilbrigði, menntun og öðrum viðeigandi sviðum, í samræmi við sérstakar þarfir markhópanna. Leiðbeinandi spurningarnar munu:



- Hvetja til þverfaglegrar ígrundunar og samkenndar
- Brúa fagleg síló með áherslu á samvinnu
- Hjálpa þátttakendum að bera kennsl á þarfir, hindranir og styrkleika
- Stuðla að hagnýtum og siðferðilegum sjónarmiðum
- Samræmast þeim 17 hæfnisatriðum unnið hefur verið með

Tilvikssértækar hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

Hverju tilviki í þessari vinnubók fylgir vandlega hannað sett af leiðbeinandi spurningum sem styðja ígrundaða iðkun og þverfaglega greiningu. Spurningarnar eru byggðar upp sem tveir hlutar sem saman mynda eina heild:

Almenn leiðbeinandi spurning (1 fyrir hvert tilvik):

Víðtæk, opin spurning sem ætlað er að hvetja þátttakendur til að skoða aðstæður einstaklingsins út frá heildrænu sjónarhorni. Þessi spurning þjónar sem upphafspunktur fyrir samúðarfulla eftirgrennsan og skilning í samstarfi.

Tilvikssértækar hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar (1 á hverja hæfni, 17 alls):

Röð markvissra spurninga, hver byggð á ákveðinni þverfaglegri hæfni. Þessar spurningar eru hannaðar til að hjálpa þátttakendum að beita þekkingu sinni og færni við einstakar aðstæður tilviksins og dýpka getu þeirra til að bregðast við þörfum viðkomandi á yfirvegaðan og áhrifaríkan hátt.

Bæði tilvikssértæku og almennu hæfnismiðuðu spurningarnar eru opnar, hagnýtar og uppbyggðar til að örva ígrundaða og lausnamiðaða hugsun.



Upplýsingar um þjálfun

Uppbygging þjálfunar og dagleg dagskrá

Framhaldsþjálfun (1 dagur)

- **Áfangi 1:** Alhliða nálgun ESB á geðheilbrigði
- **Áfangi 2:** Þverfaglegt samstarf í forvörnum og eflingu
- **Áfangi 3:** Samþættur geðheilbrigðisstuðningur, meðferð og bati
- **Áfangi 4:** Sjálfsumönnun, vellíðan teymis og geðheilbrigðisáætlanir á vinnustað

Valáfangar

- **Valframhaldsáfangi 1:** Styðja við þróun annarrar þjónustu
- **Valframhaldsáfangi 2:** Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu
- **Valframhaldsáfangi 3:** Lausn þverfaglegs ágreinings
- **Valframhaldsáfangi 4:** Hlutverkaskýring

Þjálfunaraðferðir og snið

Þessi þjálfun er afhent með **blandaðri námsaðferð**, sem felur í sér:

- **Gagnvirkar vinnustofur** með umræðum sem byggja á tilvikum
- **Hópastarf og hlutverkaleikir** til að þróa hagnýta færni
- **Hermanir á raunverulegum sviðsmyndum** til að efla reynslunám
- **Jafningjanám** með skipulögðum umræðum og tengslamyndun
- **Stafræn verkfæri** (Mentimeter, Kahoot) fyrir þátttöku á netinu

Þjálfunarúrræði og efni

- Vinnubækur þátttakenda og lýsingar tilvika
- PowerPoint kynningar og þjálfunarmyndbönd
- Gagnvirkar námsæfingar
- Matseyðublöð fyrir og eftir þjálfun

Mat og vottun

- Þú munt ljúka mati **fyrir og eftir þjálfun** til að meta hæfnipróun.
- **Vottorð um lok þjálfunar** verður veitt að lokinni þjálfun.
- Þú ert hvattur/hvött til að **miðla þekkingu** innan stofnunar þinnar með eftirfylgniaðgerðum.

Að safna viðbrögðum frá þátttakendum í þjálfun

Í lok þjálfunarinnar er mjög mikilvægt að safna skipulagðri og mælanlegri endurgjöf þátttakenda fyrir framtíðarnám, aðlögun og innleiðingu.

Þið, þátttakendurnir, eruð ómetanlegasti hluti þjálfunarinnar og þess vegna viljum við gjarnan að þið veltið fyrir ykkur eftirfarandi spurningum sem við munum spyrja ykkur í lok þjálfunarinnar. Ekki hika við að



koma til þjálfara þinna hvenær sem er meðan á þjálfuninni stendur til að deila álitinu þínu ef þú vilt gera það.

Almenn endurgjöf um þjálfun

- Hvað fannst þér dýrmætast við þjálfunina?
- Hvaða þætti þjálfunarinnar mætti bæta og hvernig?
- Voru einhver efni eða svæði sem þér fannst ekki hafa verið fjallað um en hefðu átt að vera með? Af hverju?

Hagnýt notkun

- Hvernig ætlar þú að beita því sem þú lærðir í vinnu þinni eða daglegum verkefnum?
- Eru einhverjar hindranir sem þú sérð fyrir þér við að innleiða færni eða þekkingu sem þú færð með þjálfuninni, ef svo er, hvaða stuðningur myndi hjálpa til við að yfirstíga þær?
- Myndir þú meta framtíðarþjálfun til að fylgja þessari? Ef svo er, gætirðu útskýrt það nánar?

Heildarupplifun

- Hvað fannst þér skemmtilegast við þjálfunarupplifunina?
- Er eitthvað annað sem þú vilt deila um reynslu þína eða tillögur um framtíðarþjálfun?

Miðlun þekkingar til samstarfsfólks þegar þátttakendur snúa aftur til vinnuumhverfis síns

Þessar ráðleggingar eru hannaðar til að hjálpa þátttakendum í þjálfun að deila og beita þekkingu sem þeir hafa öðlast við þjálfun innan stofnunar sinnar á áhrifaríkan hátt.

Sem þátttakandi í þjálfun gegnir þú mikilvægu hlutverki við að tryggja að þekkingu og færni sem þú hefur öðlast sé deilt og beitt á áhrifaríkan hátt innan stofnunar þinnar. Hér eru hagnýt skref til að hjálpa þér að miðla námskeiðsþekkingu til samstarfsmanna þinna þegar þú kemur aftur:

- **Skipuleggðu þekkingarmiðlunarfund** – Haltu kynningarfund eða vinnustofu til að deila helstu atriðum. Ræddu við teymið þitt og yfirmann hvernig best væri að skipuleggja þetta að þörfum/vinnuformum hjá stofnun þinni.
- **Þróaðu samantektarefni** – Búðu til hnitmiðaðar athugasemdir, glærur eða dreifibréf fyrir samstarfsfólk. Berðu kennsl á mikilvægustu hugtökin, færni og innsýn úr þjálfuninni sem skipta máli fyrir teymið þitt.
- **Leiddu umræður** – Hvettu til samræðna um hvernig hægt er að samþætta nýjar aðferðir við núverandi starfshætti.
- **Notaðu lærdóm í daglegu starfi** – Sýndu nýjar aðferðir og hvettu til innleiðingar teyma.
- **Vertu tengdur** – Haltu áfram að eiga samskipti við aðra þátttakendur til að skiptast á innsýn og reynslu af því hvernig þú hefur beitt því sem þú hefur lært í reynd. Íhugaðu að hafa samskipti innan hóps sem settur er upp á LinkedIn eða tölvupóstkeðju (með samþykki til að deila netföngum meðal þátttakenda í þjálfun) eða mánaðarlega eða ársfjórðungslega teymisfundi til að skila gögnum.

1. Undirbúðu þig áður en þú ferð aftur til vinnu

- **Dragðu saman helstu lærdóma:**



- Berðu kennsl á mikilvægustu hugtökin, færni og innsýn úr þjálfuninni sem skipta máli fyrir teymið þitt.
- Skrifaðu niður gagnlegar ábendingar sem geta gagnast stofnun þinni.
- **Þróaðu miðlunaráætlun:**
 - Hugsaðu um hvernig og hvenær þú munt miðla þekkingu þinni.
 - Íhugaðu hverjir munu hagnast mest á sérstökum þáttum þjálfunarinnar.
- **Safnaðu tilföngum:**
 - Safnaðu þjálfunarefni (glærum, dreifibréfum, dæmisögum) sem auðvelt er að deila.
 - Spyrðu þjálfarana hvort þeir hafi yfirlitsefni eða verkfæri til að aðstoða við miðlun þína.

2. Vertu í samskiptum við teymið þitt og yfirmann

- **Haltu kynningarfund:**
 - Skipuleggðu fund með yfirmanni þínum og samstarfsfólki til að kynna helstu niðurstöður.
 - Ræddu hvernig hægt er að beita þekkingunni í núverandi verkefnum eða verkflæði.
- **Gefðu skriflega samantekt:**
 - Útbúðu stutt skjal þar sem gerð er grein fyrir helstu lærdómum og ráðleggingum um framkvæmd.
- **Ræddu hugsanlegar breytingar:**
 - Greindu tækifæri til að samþætta nýja þekkingu í áframhaldandi starfi og koma með tillögur að úrbótum.

3. Notaðu mismunandi aðferðir til að deila þekkingu

- **Formlegir þekkingarmiðlunarfundir:**
 - Stofnaðu til skipulagðrar kynningar eða vinnustofu til að miðla lykilinnsýn.
- **Óformleg miðlun:**
 - Deildu innsýn á teymisfundum, í kaffihléum eða hádegisumræðum til að gera þekkingarmiðlun aðgengilegri.
- **Einstaklingsþjálfun:**
 - Þjóddu stuðning við tiltekna samstarfsmenn sem gætu notið góðs af sérsniðinni leiðsögn.
- **Leiðsögn:**
 - Komdu fram sem leiðbeinandi til að hjálpa samstarfsfólki að tileinka sér nýjar venjur sem lærðar eru við þjálfun.

4. Nýttu stafræn verkfæri til víðtækari miðlunar

- **Uppfærslur í tölvupósti:**
 - Sendu reglulega tölvupósta þar sem þú dregur saman gagnlega innsýn með framkvæmanlegum ráðum.
- **Deildu á innraneti/þekkingargáttum:**
 - Hladdu upp lykilefni á innri þekkingarmiðlunarvettvang stofnunarinnar.
- **Samfélagsmiðlar/innri skilaboðakerfi:**
 - Sendu stuttar uppfærslur eða tengla á gagnleg úrræði í samstarfsrásum teymis eins og Microsoft Teams eða Slack.

5. Notaðu nám þitt í daglegu starfi

- **Sýndu fordæmi:**
 - Útfærðu það sem þú hefur lært í starfi þínu og hvettu aðra til að fylgja eftir.
- **Þróaðu þig áfram með litlum breytingum:**
 - Byrjaðu á litlum, framkvæmanlegum breytingum og sýndu fram á árangur þeirra. T.d. getur þú lagt til við teymið þitt að kanna og kortleggja staðbundna félagsþjónustu sem er í boði og koma á tengslum við að minnsta kosti eina þjónustu.
- **Fylgstu með og aðlagstu:**

- Mettu áhrif breytinganna reglulega og betrubættu nálgun þína út frá endurgjöf.

6. Leitaðu eftir endurgjöf og hvettu til þátttöku

- **Biddu um tillögur:**
 - Fáðu samstarfsmenn til að taka þátt í umræðum og hvettu þá til að deila hugsunum sínum um hvernig hægt er að beita nýju þekkingunni.
- **Skapaðu lærdómssamfélag fyrir samvinnu:**
 - Hlúðu að opnu umhverfi þar sem samstarfsfólki finnst þægilegt að spyrja spurninga og gera tilraunir með nýjar hugmyndir.

7. Fylgdu eftir og vertu þátttakandi

- **Veittu stöðugan stuðning:**
 - Vertu tiltæk(ur) til að svara spurningum og veita skýringar þegar teymið þitt byrjar að innleiða nýjar venjur.
- **Vertu í sambandi við þjálfunarnet:**
 - Haltu sambandi við þjálfara og aðra þátttakendur til að skiptast á hugmyndum og bestu starfsvenjum.
- **Skjalfestu framvindu:**
 - Fylgstu með hvernig þekkingunni hefur verið beitt og deildu árangurssögum innan stofnunarinnar.

Áfangar

Framhaldsþjálfunar áfangar

Dagur 1.

Framhaldsáfangi 1. Að setja sviðið: Í átt að alhliða nálgun ESB á geðheilbrigði

Framhalds- áfangi 1	09:30-11:00	45 mín.	Kynningar: þjálfunarefni, þjálfarar og þátttakendur
		45 mín.	Að setja sviðið: Í átt að alhliða nálgun ESB á geðheilbrigðismál

ATHUGASEMDIR:

ÍGRUNDANDI SPURNINGAR:

1. Á hvaða hátt er nálgun ESB í samræmi við eða frábrugðin núverandi geðheilbrigðisstefnu lands þíns?

2. Hvernig getur þú stutt við samþættingu geðheilbrigðismarkmiða ESB innan vinnustaðar þíns eða samstarfsnets?

3. Hvaða tækifæri sérðu á þínu sviði til að efla geðheilbrigði sem sameiginlega samfélagslega ábyrgð?

Helstu lærdómar og lykilatriði úr áfanganum, tilvikunum og hópumræðunum:

-
-
-
-
-

Framhaldsáfangi 2. Þverfaglegt samstarf til að efla geðheilbrigði og koma í veg fyrir geðræn vandamál.

Framhalds- áfangi 2	11:30-13:00	90 mín.	Þverfaglegt samstarf til að efla geðheilbrigði og koma í veg fyrir geðræn vandamál
------------------------	-------------	---------	--

ATHUGASEMDIR:**ÍGRUNDANDI SPURNINGAR:**

1. Hvernig stuðlar núverandi hlutverk þitt að eflingu geðheilbrigðis - jafnvel þótt það sé ekki aðalábyrgð þín?

2. Hvaða tækifæri eru á þínum vinnustað til að skapa forvarnarverkefni þvert á fagleg mörk?

3. Hvernig myndi raunveruleg samvinnustefna um geðheilsuefningu líta út í þínu samhengi?

Helstu lærdómar og lykilatriði úr áfanganum, tilvikunum og hópumræðunum:

-
-
-
-
-

Framhaldsáfangi 3. Þverfaglegt geðheilbrigðissamstarf í stuðningi, meðferð og bata

Framhalds- áfangi 3	14:00-15:30	90 mín.	Þverfaglegt geðheilbrigðissamstarf í stuðningi, meðferð og bata.
------------------------	-------------	---------	--

ATHUGASEMDIR:

ÍGRUNDANDI SPURNINGAR:

1. Hvað þýðir „samþætt umönnun“ í núverandi hlutverki þínu eða umhverfi?

2. Hvar sérðu eyður í samfellu eða samhæfingu umönnunar og hvernig væri hægt að bregðast við þeim?

3. Hvernig getur þú tryggt að fólkið sem þú styður séu virkir samstarfsaðilar í bataáætlunum þeirra?

Helstu lærdómar og lykilatriði úr áfanganum, tilvikunum og hópumræðunum:

-
-
-
-
-

Framhaldsáfangi 4. Sjálfsumönnun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks

Framhalds- áfangi 4	16:00-17:30	60 mín.	Sjálfsumönnun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks
		30 mín.	Hugleiðingar og samantekt um þjálfun

ATHUGASEMDIR:

ÍGRUNDANDI SPURNINGAR:

1. Hvernig forgangsraðar þú eigin geðheilsu og seiglu í vinnunni?

2. Hvernig myndi andlega heilbrigð liðsmenning líta út fyrir þig og hvaða skref gætu fært liðið þitt í þá átt?

3. Hvernig geta leiðtogar og jafningjar skapað öruggari og meira styðjandi vinnustaði í þínu samhengi?

Helstu lærdómar og lykilatriði úr áfanganum, tilvikunum og hópumræðunum:

-
-
-
-
-

Valáfangar fyrir framhaldsþjálfun

Valframhaldsáfangi 1. Styðja við þróun annarrar þjónustu (90 mínútur).

ATHUGASEMDIR:

ÍGRUNDANDI SPURNINGAR:

1. Hverjar eru mikilvægustu eyðurnar í geðheilbrigðisþjónustu í þínu staðbundna samhengi?

2. Hvernig er hægt að vinna þvert á geira til að bæta eða byggja upp nýja stoðþjónustu?

3. Á hvaða hátt getur teymið þitt stuðlað að langtímaumbótum á vistkerfi geðheilbrigðisþjónustunnar?

Helstu lærdómar og lykilatriði úr áfanganum, tilvikunum og hópumræðunum:

-
-
-
-
-

Valframhaldsáfangi 2. Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu

ATHUGASEMDIR:

ÍGRUNDANDI SPURNINGAR:

1. Hversu áhrifarík eru samskipti innan núverandi teymis þíns og hvað gæti bætt þau?

2. Hvaða skref er hægt að taka til að tryggja að mikilvægum upplýsingum sé deilt hratt og á ábyrgan hátt?

3. Hvernig getur teymið þitt stuðlað að umhverfi opinna og virðingarfullra innri samskipta?

Helstu lærdómar og lykilatriði úr áfanganum, tilvikunum og hópumræðunum:

-
-
-
-
-

Valframhaldsáfangi 3. Lausn þverfaglegs ágreinings (90 mínútur).

ATHUGASEMDIR:

ÍGRUNDANDI SPURNINGAR:

1. Hvers konar þverfaglegan ágreining hefur þú upplifað eða fylgst með og hvernig var brugðist við honum?

2. Hvernig er hægt að breyta ágreiningi í tækifæri til vaxtar teymis og bættrar samvinnu?

3. Hvaða færni eða aðferðir þarftu að bæta til að leysa ágreining á uppbyggilegri hátt?



Helstu lærdómar og lykilatriði úr áfanganum, tilvikunum og hópumræðunum:

-
-
-
-
-

Valframhaldsáfangi 4. Hlutverkaskýring (90 mínútur).

ATHUGASEMDIR:

ÍGRUNDANDI SPURNINGAR:

1. Hversu skýrt skilgreint er hlutverk þitt innan núverandi teymis þíns og hvernig er því miðlað til annarra?

2. Hvaða misskilning um hlutverk hefur þú upplifað í starfi þínu og hvernig var brugðist við þeim?

3. Hvernig getur skýrleiki hlutverka bætt bæði faglegt samstarf og upplifun þjónustunotenda?

Helstu lærdómar og lykilatriði úr áfanganum, tilvikunum og hópumræðunum:

-
-
-
-
-

Viðaukar

Viðauki 1: Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

Almennt viðeigandi hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

1. Grunnfærni í stuðningi

Hvernig get ég boðið þessari manneskju fulla nærveru mína og einlægan áhuga á þann hátt að henni finnist hún séð, heyrd og örugg - strax í upphafi?

2. Vitund um menningu og fjölbreytileika

Hvaða menningarleg, félagsleg eða persónuleg gildi gætu mótað hvernig þessi manneskja tjáir þarfir sínar, erfiðleika eða seiglu - og hvernig get ég mætt þeim með forvitni frekar en forsendum?

3. Geðheilbrigðislæsi

Hversu meðvituð er þessi manneskja um hvernig geðheilsa hennar gæti haft áhrif á hugsanir hennar, tilfinningar eða hegðun - og hvernig get ég stutt skilning hennar varlega án þess að henni finnist hún vera sjúkdómsstimpluð eða ofurliði borin?

4. Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat

Hvaða óljós eða augljós merki gætu bent til vanlíðunar, vonleysis eða áhættu - og hvernig get ég kannað þau af varkárni og án þess að hræða til að tryggja að þessi manneskja þjáist ekki í hljóði?

5. Að hafa gagnreynd áhrif

Hvaða hagnýtar, þýðingarmiklar aðgerðir - byggðar á gögnum og í takt við raunveruleika þessarar manneskju - get ég stungið upp á eða stutt sem gætu létt á núverandi áskorunum hennar eða ýtt undir tilfinningu fyrir sjálfræði?

6. Sjálfsumönnun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks

Hvernig get ég verið tilfinningalega til staðar og stutt þessa manneskju á sama tíma og ég viðurkenni og virði eigin takmörk og velferð teymisins míns?

7. Stuðningur við bata

Hvaða styrkleika, vonir eða fyrri uppsprettur stolts eða tengsla get ég hjálpað þessari manneskju að tengjast aftur - hversu lítil sem þau eru - til að byrja að byggja upp (eða endurbyggja) tilfinningu fyrir möguleikum og tilgangi?

8. Að rata innan víðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa

Hvaða kerfisbundnu hindrunum gæti þessi manneskja staðið frammi fyrir - og hvernig get ég hjálpað henni að finna skýrari leið í gegnum ruglingslega eða sundurlausa þjónustu?

9. Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur

Hvernig get ég látið tilvísun eða afhendingu vera hlýlega, styðjandi og valdeflandi – svo manneskjunnar finnist hún ekki yfirgefin eða ofurliði borin?

10. Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar

Hverjir aðrir - fyrir utan mitt eigið hlutverk eða stofnun - þurfa að vera hluti af stuðningsneti þessa einstaklings og hvernig get ég hjálpað til við að brúa þessi tengsl á skýran og virðingarfyllan hátt?

11. Styðja við þróun annarrar þjónustu

Hvað sýnir reynsla þessarar manneskju um þjónustueyður, hindranir eða blinda bletti – og hvernig getum við notað sögu hennar til að bæta kerfi fyrir aðra eins og hana?

12. Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu

Hvað veit ég um þessa manneskju sem aðrir sem styðja hana vita kannski ekki - og hvernig get ég stuðlað að sameiginlegum, fyllri skilningi þvert á teymið okkar?

13. Lausn þverfaglegs ágreinings

Ef mismunandi sérfræðingar hafa andstæðar skoðanir eða forgangsröðun, hvernig getum við unnið okkur í gegnum þær af virðingu til að tryggja að þarfir viðkomandi - ekki ágreiningur okkar - verði áfram í brennidepli?

14. Sameiginleg ákvarðanataka

Hvernig get ég tryggt að ákvarðanir um umönnun eða framtíð þessarar manneskju séu teknar með henni, ekki bara um hana - og að rödd hennar móti raunverulega leiðina fram á við?

15. Ígrundun

Hvaða hugmyndir, tilfinningar eða blindu bletti gæti ég komið með inn í þessi samskipti - og hvernig get ég verið opin(n), auðmjúk(ur) og forvitin(n) að læra af sjónarhorni þessarar manneskju?

16. Hlutverkaskýring

Skilur þessi manneskja hvert hlutverk mitt er og er ekki - og hvernig get ég skýrt hlutverk mitt á sama tíma og ég hjálpa henni að rata um oft óskýrt landslag faglegra hlutverka?

17. Þverfagleg gildi og siðferði

Hvernig get ég haldið uppi reisn, sanngirni og heiðarleika í starfi mínu með þessari manneskju - sérstaklega þegar kerfi eða stefnur gera það erfiðara?

Tilvikssértækar hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

Tilvik 1: María (16 ára gömul)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning:

Hvernig getum við, þvert á mismunandi hlutverk okkar og starfsstéttir, unnið saman að því að tryggja að María fái tímanlegan, næman og viðeigandi stuðning sem tekur bæði tillit til geðheilbrigðisþarfa og umhverfis hennar?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar (17):

- Grunnfærni í stuðningi:**
Hvernig getum við skapað öruggt og fordómalaust rými þar sem Maríu líður nógu vel til að opna sig um tilfinningar sínar og áhyggjur?
- Vitund um menningu og fjölbreytileika:**
Á hvaða hátt gæti menningarlegur bakgrunnur Maríu og fjölskylduviðmið haft áhrif á vilja hennar eða tregðu til að leita sér hjálpar eða tjá vanlíðan?
- Geðheilbrigðislæsi:**
Hvernig getum við hjálpað Maríu (og þeim sem eru í kringum hana) að skilja að líkamleg einkenni hennar og tilfinningalegir erfiðleikar geta verið merki um geðrænt ástand, ekki persónuleg mistök?
- Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat:**
Hver eru viðvörðunarkerkin í hegðun Maríu sem benda til þess að þörf sé á ítarlegra geðheilbrigðis- eða áhættumati og hvernig bregðumst við við á viðeigandi hátt?
- Að hafa gagnreynd áhrif:**
Hvaða gagnreyndar aðferðir (t.d. sálfræðimenntun, streitustjórnunartæki) væri hægt að innleiða til að hjálpa Maríu að endurheimta tilfinningu fyrir uppbyggingu, öryggi og stjórn?
- Sjálfsútvæðing og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks:**
Hvernig getum við stutt kennara og starfsfólk skóla Maríu við að takast á við tilfinningalegan toll af því að hjálpa nemendum með geðrænar áskoranir, á sama tíma og hlúð er að eigin vellíðan?
- Stuðningur við bata:**
Hvaða styrkleika, áhugamál eða fyrri jákvæða reynslu (eins og ást Maríu á sköpunargáfu eða sjálfbæðisástarfi) getum við hjálpað henni að tengjast aftur til að styðja við bata hennar?
- Að rata innan viðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa:**
Hvernig getum við leiðbeint foreldrum Maríu í átt að því að skilja tiltæk geðheilbrigðisúrræði og hjálpað þeim að finna þau betur í stakk búin til að styðja þarfir hennar heima?
- Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur:**
Hvaða þjónusta utan skóla - svo sem jafningjastuðningshópar eða ungmennaverkefni - gæti verið gagnleg fyrir Maríu og hvernig getum við auðveldað henni þessi tengsl?
- Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar:**
Hvaða aðferðum er hægt að koma á til að tryggja að heilbrigðisstarfsmenn, kennarar og félagsráðgjafar deili upplýsingum og samræmi stuðning sinn við Maríu?
- Styðja við þróun annarrar þjónustu:**
Hvað sýnir mál Maríu um eyður í geðheilbrigðisþjónustu í skólum og hvernig gæti reynsla hennar gagnast í umbótum á áætlunum eða stefnum?
- Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu:**
Hvernig er hægt að bæta samskipti milli kennara, ráðgjafa og stuðningsfulltrúa Maríu til að tryggja stöðugan og upplýstan stuðning?



13. Lausn þverfaglegs ágreinings:

Hvernig er hægt að stýra mismunandi sýn starfsfólks - eins og á aga samanborið við samúð - á þann hátt að vellíðan Maríu sé miðpunktur ákvarðanatöku?

14. Sameiginleg ákvarðanatöku:

Hvað getum við gert til að tryggja að María finni að hún sé með í ákvörðunum um umönnun hennar og hvernig getum við stutt hana í að tjá það sem hún þarfnast og vill?

15. Ígrundun:

Hvaða ályktanir höfum við dregið um hegðun Maríu og hvernig getur ígrundun hjálpað okkur að sjá aðstæðurnar - og þarfir hennar - betur?

16. Hlutverkaskýring:

Hvernig getum við komið skýrt á framfæri sérstökum hlutverkum skólaráðgjafa, kennara og fjölskyldumeðlima svo María viti til hvers konar stuðnings hún á að leita?

17. Þverfagleg gildi og siðferði:

Hvernig vegum við trúnað upp á móti þátttöku foreldra í tilviki Maríu á siðferðilegan hátt og tryggjum að réttindi hennar og öryggi séu virt jafnt?



Tilvik 2: Stefán (46 ára gamall)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning:

Hvernig getum við samræmt það, þvert á mismunandi starfsstéttir, að veita Stefáni stuðning sem tekur tillit til tilfinningalegrar örmögnunar hans, kerfisbundinna hindrana og löngunar til að endurheimta tilgang í lífinu?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

- Grunnfærni í stuðningi**
Hvernig getum við notað hlýju, réttmætingu og einlæga hlustun til að skapa öruggt umhverfi fyrir Stefán til að tala opinskið án þess að finnast hann dæmdur eða vísað frá?
- Vitund um menningu og fjölbreytileika**
Á hvaða hátt gæti uppeldi Stefáns og lífsgildi verkamanna varðandi sjálfstæði, karlmennsku og vinnusiðferði haft áhrif á vilja hans til að leita eftir eða þiggja stuðning?
- Geðheilbrigðislausnir** Hvernig getum við hjálpað Stefáni að skilja að mörg einkenni hans - þreyta, minnisvandamál, eirðarleysi - eru algeng merki um streitu eða þunglyndi frekar en persónulegan veikleika?
- Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat**
Hvaða einkenni í orðum og hegðun Stefáns gætu bent til dýpri geðheilbrigðisvandamála eða hættu á sjálfsskaða og hvernig getum við metið þau af samúð og nákvæmni?
- Að hafa gagnreynd áhrif**
Hvaða smáu, gagnreyndu inngríp (t.d. skipulagning athafna, virkjun hegðunar, aðferðir í stuttu máli til að leysa vandamál) gætu hjálpað Stefáni að endurheimta tilfinningu fyrir uppbyggingu og meðbyr?
- Sjálfsmyndun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks**
Hvaða aðferðir getum við sem fagfólk notað til að vera tilfinningalega til staðar fyrir Stefán án þess að það verði okkur ofviða eða dragi úr okkur kjark?
- Stuðningur við bata**
Hvaða hagnýt skref getum við tekið til að hjálpa Stefáni að tengjast aftur fyrri hæfileikum sínum, stolti yfir verkunnáttu og löngun til að leggja sitt af mörkum, á þann hátt sem styður bata hans og hvatningu?
- Að rata innan víðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa**
Hvaða hindranir á kerfisstigi (t.d. samgöngur, langur biðtími, ósamkvæm samskipti) koma í veg fyrir að Stefán fái hjálp og hvernig getum við hjálpað honum að komast í gegnum þær?
- Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur**
Hvernig getum við tryggt að tilvísanir séu gerðar á persónulegan, skref-fyrir-skref og styðjandi hátt svo að Stefáni finnist hann ekki vera ofurliði borinn, yfirgefinn eða hafnað?
- Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar** Hvað getum við gert til að bæta samskipti milli heilbrigðisstarfsmanna Stefáns, húsnæðisstuðnings, skuldaráðgjafa og vinnumiðlana til að skapa sameiginlegan skilning á þörfum hans?
- Styðja við þróun annarrar þjónustu**
Hvaða lærdómur af reynslu Stefáns gæti hjálpað til við að bæta aðgengi, samhæfingu eða notendavæna þjónustu fyrir aðra sem glíma við svipaða fjárhags- og geðheilbrigðiserfiðleika?
- Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu**
Hvernig getur stuðningsteymi Stefáns átt samræmdari og gagnsærri samskipti sín á milli til að forðast tvíverknað, tafir eða rangar leiðbeiningar um stuðning?
- Lausn þverfaglegs ágreinings**
Þegar sérfræðingar sem koma að máli Stefáns eru ósammála, hvaða ferla getum við notað til að leysa ágreining án þess að hafa neikvæð áhrif á aðgang Stefáns að þjónustu?



14. Sameiginleg ákvarðanataka

Hvernig getum við skipt úr „frásagnarlíkani“ yfir í líkan þar sem Stefán tekur virkan þátt í ákvörðunum um umönnun hans, bætur eða endurhæfingarmöguleika til að endurheimta tilfinningu hans fyrir stjórn?

15. Ígrundun

Hvaða hugmyndir eða hlutdrægni gætum við sem fagfólk haft um fólk í aðstæðum Stefáns og hvernig gætu hugleiðingar okkar hjálpað okkur að bæta hvernig við tökum þátt og styðjum?

16. Hlutverkaskýring

Hvernig getum við auðveldað Stefáni að skilja hver gerir hvað í umönnunarneti sínu og tryggt að hlutverk séu útskýrð á skýran hátt til að forðast rugling og gremju?

17. Þverfagleg gildi og siðferði

Hvernig getum við tryggt að komið sé fram við Stefán með reisn, gagnsæi og samúð – jafnvel þegar kerfisbundnar takmarkanir takmarka það sem við getum boðið?



Tilvik 3: Amir (46 ára gamall)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning:

Hvernig getum við stutt Amir og fjölskyldu hans á þann hátt sem tekur tillit til áfalls vegna flóttu, menningaraðlögunar og kerfisbundinna hindrana, á sama tíma og við eflum sjálfsmynd hans, reisn og sjálfræði við að byggja upp nýtt líf?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

1. Grunnfærni í stuðningi

Hvernig getum við byggt upp öruggt og fordómalaust rými þar sem Amir finnst vera tekið eftir honum og hlustað á hann, sérstaklega þegar hann á í erfiðleikum með að koma tilfinningum sínum á framfæri?

2. Vitund um menningu og fjölbreytileika

Á hvaða hátt hafa menningarleg gildi Amirs, svo sem sameiginleg ábyrgð og fjölskylduheiður, áhrif á upplifun hans af streitu og vilja hans til að leita eftir eða þiggja hjálp?

3. Geðheilbrigðislaesi

Hvernig getum við kynnt hugtök um geðheilbrigði og tilfinningalega vellíðan varlega fyrir Amir á þann hátt sem virðir bakgrunn hans og hjálpar honum að viðurkenna hvenær stuðningur gæti verið gagnlegur?

4. Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat

Hvaða merki í nýlegri hegðun Amirs benda til hugsanlegrar hættu á alvarlegri geðheilbrigðisvandamálum og hvernig getum við kannað á næman hátt hvort hann gæti verið að upplifa hugsanir um sjálfsskaða eða djúpa tilfinningalega vanlíðan?

5. Að hafa gagnreynd áhrif

Hvaða einföld sálfræðileg verkfæri eða streituminnkandi aðferðir væri hægt að kynna fyrir Amir sem gætu hjálpað honum að þekkja tengslin á milli líkamlegra einkenna hans og tilfinningalegs ástands?

6. Sjálfsútvun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks

Hvernig getum við stutt eiginkonu Amirs, sem einnig á í erfiðleikum, á sama tíma og við höldum heilbrigðum faglegum mörkum og komum í veg fyrir tilfinningalega kulnun í teyminu?

7. Stuðningur við bata

Hvaða styrkleika eða uppsprettur stolts - eins og fagleg færni Amirs eða löngun til að styðja börn sín - getum við nýtt okkur til að hjálpa honum að tengjast aftur tilfinningu fyrir tilgangi og von?

8. Að rata innan víðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa

Hvernig getum við hjálpað Amir að skilja betur og rata um skrifræðiskerfin í kringum hann, sérstaklega þegar upplýsingar eru veittar á tungumáli eða sniði sem hann hefur ekki auðveldlega aðgang að?

9. Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur

Hvaða skref getum við tekið til að tryggja að Amir fái hlýjar, persónulegar tilvísanir í menningarlega viðeigandi þjónustu, frekar en að vera látinn fara einn um flókið kerfi?

10. Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar

Hvernig getum við samræmt þvert á vinnumiðlun, heilsugæslu, menntun og félagsþjónustu svo Amir þurfi ekki að endursegja sögu sína eða upplifa sundurlausa umönnun?

11. Styðja við þróun annarrar þjónustu

Hvaða þættir í reynslu Amirs gætu hjálpað til við að búa til eða bæta þjónustu sem er sérsniðin fyrir hæfa innflytjendur sem standa frammi fyrir svipuðum áskorunum?

12. Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu

Hvaða ferla getum við sett upp til að tryggja stöðug, samræmd samskipti milli fagfólks sem tekur þátt í stuðningi Amirs svo að ekkert falli í gegnum sprungurnar?



13. Lausn þverfaglegs ágreinings

Hvernig getum við miðlað málum þegar það eru mismunandi faglegar skoðanir (t.d. meðferð fyrir vinnumiðlun sbr. vinnumiðlun sem fyrsta skref), á sama tíma og við höldum heildrænum þörfum og óskum Amirs miðlægum?

14. Sameiginleg ákvarðanataka

Hvernig getum við tryggt að Amir finnist hann valdefldur til að skapa markmið sín, sérstaklega varðandi atvinnu og geðheilbrigði, frekar en að hafa þau skilgreind fyrir sig?

15. Ígrundun

Hvaða hugmyndir gætum við haft – meðvitað eða ómeðvitað – um flóttamenn eða fólk á flóttu og hvernig gætu þær forsendur mótað hvernig við nálgumst þarfir Amírs?

16. Hlutverkaskýring

Hvernig getum við skýrt hlutverk og ábyrgð mismunandi sérfræðinga fyrir Amir og fjölskyldu hans til að draga úr ruglingi og gremju?

17. Þverfagleg gildi og siðferði

Þegar stefnur eða fjármögnunartakmarkanir takmarka það sem við getum boðið Amir, hvernig höldum við okkur á grundvelli gilda um reisu, heiðarleika og hagsmunagæslu á sama tíma og við erum gagnsæ um takmarkanir?



Tilvik 4: Esma (43 ára gömul)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning:

Hvernig getum við stutt Esmu og fjölskyldu hennar á þann hátt sem heiðrar lífsreynslu hennar, dregur úr hindrunum sem eiga rætur að rekja til mismununar og fátæktar og byggir upp traust á kerfum sem hún hefur fulla ástæðu til að óttast?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar:

1. Grunnfærni í stuðningi

Hvaða hlustunar- og samskiptaaðferðir getum við notað til að hjálpa Esmu að finnast hún vera nógu örugg til að opna sig, sérstaklega í ljósi fyrri reynslu hennar af því að vera dæmd eða vísað frá af fagfólki?

2. Vitund um menningu og fjölbreytileika

Hvernig getum við viðurkennt og virt menningarlegan bakgrunn og reynslu Esmu sem Rómakona í öllum þáttum stuðnings okkar, á sama tíma og við gætum þess að styrkja ekki staðalímyndir?

3. Geðheilbrigðislæsi

Hvernig getum við veitt Esmu einfalda, virðingarfulla sálfræðifræðslu til að hjálpa henni að skilja að einkenni hennar geta tengst tilfinningalegu álagi og að geðheilbrigðisstuðningur sé gildur og í boði?

4. Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat

Hver eru lykilmerkin í aðstæðum Esmu sem benda til hugsanlegrar geðheilbrigðiskreppu eða sjálfsvígshugsana og hvernig getum við metið þetta af næmni og án þess að gera hana enn fráhverfari?

5. Að hafa gagnreynd áhrif

Hvaða styrkleikatengd og menningarnæm inngrip gætu hjálpað Esmu að takast á við streitu og endurbyggja von, svo sem skapandi tjáningu, jafningjastuðning eða samfélagsþátttöku?

6. Sjálfsumönnun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks

Hvernig getur fagfólk sem vinnur með Esmu verið tilfinningalega jarðtengt og forðast kulnun, sérstaklega þegar unnið er í samhengi við fátækt, mismunun og áföll?

7. Stuðningur við bata

Hvaða úrræði, tækifæri eða lítil afrek getum við hvatt til eða skapað með Esmu til að hjálpa henni að ná aftur sjálfræði sínu og langtímamarkmiðum?

8. Að rata innan viðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa

Hvernig getum við hjálpað Esmu að yfirstíga skrifræðishindranir sem nú hindra hana í að fá aðgang að grunnþjónustu eins og heilsugæslu, lögfræðiaðstoð og húsnæðisstuðningi?

9. Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur

Hvað getum við gert til að tryggja að tilvísanir séu gerðar á þann hátt að það dragi úr ótta Esmu við höfnun og mismunun, svo sem að veita hlýjar afhendingar eða samfélagslegar leiðbeiningar?

10. Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar

Hvernig getur fagfólk úr mennta-, heilbrigðis- og félagsþjónustu samræmt viðleitni sína til að mæta bæði þörfum Esmu og einelti barna hennar á heildstæðan og styðjandi hátt?

11. Styðja við þróun annarrar þjónustu

Hvað getur saga Esmu kennt okkur um þörfina á kerfisbundnum umbótum - svo sem þjálfun gegn mismunun, auðveldari aðgang að félagslegri aðstoð eða markvissan stuðning við jaðarsetta hópa?

12. Samvinna / samskipti við fagfólk í teymi sínu

Hvaða innri kerfi (t.d. sameiginlegar málsskýrslur, innritun, sameiginleg áætlanagerð) er hægt að koma á fót þannig að allir sérfræðingar sem koma að máli Esmu séu upplýstir og samræmdir?

13. Lausn þverfaglegs ágreinings

Hvernig getum við stjórnað spennu milli fagfólks sem setur mismunandi þætti í aðstæðum Esmu í



forgang (t.d. geðheilsu hennar sbr. menntun barna hennar), án þess að missa fókusinn á almenna velferð fjölskyldunnar?

14. **Sameiginleg ákvarðanataka**

Hvernig getum við tryggt að Esma taki virkan þátt í að taka ákvarðanir um heilsu sína, skólagöngu barna sinna og aðgang að þjónustu, þrátt fyrir að hún hafi áður verið útilokuð frá slíkum ferlum?

15. **Ígrundun**

Hvaða innri eða menningarlega hlutdrægni gætum við þurft að skoða hjá okkur sjálfum og stofnunum okkar þegar við vinnum með Rómasamfélögum og hvernig getur ígrundun hjálpað til við að bæta nálgun okkar?

16. **Hlutverkaskýring**

Hvernig getum við komið hlutverki hvers fagaðila skýrt á framfæri við Esmu á þann hátt sem byggir upp traust og dregur úr ruglingi sem fylgir því að fara á milli þjónustu?

17. **Þverfagleg gildi og siðferði**

Hvernig getum við tryggt að réttur Esmu til reisnar, sjálfræðis og menningarlegrar sjálfsmyndar sé virtur - jafnvel í flóknum siðferðilegum aðstæðum eins og barnaverndarmálum eða lýðheilsuáhættu?



Tilvik 5: Alex (34 ára gamall)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning:

Hvernig getum við boðið Alex stuðning á þann hátt sem endurbyggir traust, tekur á bæði afkomu og reisn og skapar samræmdar leiðir út úr langvarandi útilokun?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

- Grunnfærni í stuðningi**
Hvernig getum við byggt upp samband við einhvern eins og Alex, hvers traust hefur hrakað vegna endurtekinnar höfnunar og sem hefur samskipti með þögn eða hlédrægni?
- Vitund um menningu og fjölbreytileika**
Hvaða ályktanir gætum við verið að draga um heimilisleysi og hvernig getum við viðurkennt aðferðirnar við að komast af, stoltið og félagsleg viðmið sem móta heimsmynd Alex?
- Geðheilbrigðislausnir**
Hvernig getum við stutt Alex varlega í að skilja að líkamleg einkenni hans og tilfinningaleg vanlíðan geta tengst áföllum og andlegri heilsu, án þess að honum finnst hann vera ofurliði borinn eða sjúkdómsstimplaður?
- Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat**
Hvaða merki í hegðun og daglegum athöfnum Alex benda til þess að hann gæti verið í hættu á alvarlegri geðheilbrigðiskreppu og hvernig getum við metið það án þess að hann dragi sig enn frekar í hlé?
- Að hafa gagnreynd áhrif**
Hvaða áfallaupplýstar nálganir með lágum þröskuldi hefur verið sýnt fram á að grípi athygli fólks í aðstæðum Alex og hvernig getum við kynnt þær á hraða og á þann hátt sem virðir takmörk hans?
- Sjálfsútvæðing og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks**
Hvernig getur fagfólk sem vinnur með langvarandi húsnæðislausum einstaklingum eins og Alex verndað eigin tilfinningalega heilsu, sérstaklega þegar þeim finnst þeir of vanmáttugir til að skipta einhverju máli kerfislega séð?
- Stuðningur við bata**
Hvaða litlu, styrkleikamiðuðu skref getum við tekið til að hjálpa Alex að tengjast aftur sjálfsvirðingu sinni, færni eða draumum, jafnvel á meðan hann stendur enn frammi fyrir stórum daglegum áskorunum?
- Að rata innan víðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa**
Hvernig getum við hjálpað Alex að rata um kerfi sem oft útiloka fólk án skilríkja, stöðugra heimilisfanga eða skjala - og hvaða raunverulegu hindranir getum við hjálpað til við að fjarlægja?
- Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur**
Hvernig getum við skipt frá því að „vísa“ Alex yfir í að fylgja honum í gegnum skrefin til að fá aðgang að stuðningi og tryggja að hann sé ekki skilinn eftir einn með eyðublöð og lokaðar dyr?
- Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar**
Hvernig getum við stuðlað að samhæfingu þvert á athvörf, heilsugæslustöðvar, áfallaþjónustu og atvinnuáætlanir svo að þörfum Alex sé mætt heildrænt frekar en í sílóm?
- Styðja við þróun annarrar þjónustu**
Hvað getum við lært af sögu Alex til að tala fyrir þjónustuhönnun sem virkar sannarlega fyrir fólk sem býr við heimilisleysi - svo sem heilsugæslustöðvar án skilríkja, hjálparbílar eða opnar meðferðarstöðvar?
- Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu**
Hvernig getur starfsfólk sem hefur samskipti við Alex (t.d. hjálparstarfsmenn,

geðheilbrigðisstarfsmenn, starfsfólk athvarfs) bætt samskipti þannig að upplýsingum sé deilt og Alex þurfi ekki að endurtaka sögu sína aftur og aftur?

13. **Lausn þverfaglegs ágreinings**

Hvað gerist þegar þjónustuaðilar eru ósammála um forgangsörðun eða hæfi einhvers eins og Alex og hvernig getum við talað fyrir lausn sem miðast við þarfir **hans** í stað stofnanatakmarkana?

14. **Sameiginleg ákvarðanataka**

Hvaða aðferðir getum við notað til að bjóða Alex inn í samræður um hvað hann vill - jafnvel þegar hann hefur verið útilokaður frá ákvörðunum svo lengi að hann býst ekki lengur við að vera spurður?

15. **Ígrundun**

Hvað sýna viðbrögð okkar við Alex - eða fólki í svipuðum aðstæðum - um persónulega eða stofnanalega hlutdrægni okkar og hvernig getum við velt þeim fyrir okkur til að sýna meiri nærveru og samúð?

16. **Hlutverkaskýring**

Hvernig getum við útskýrt fagleg hlutverk okkar og mörk fyrir Alex á skýran hátt sem dregur úr ruglingi og hjálpar honum að skilja hvert hann á að snúa sér til að fá hvers konar stuðning?

17. **Þverfagleg gildi og siðferði**

Hvernig getum við tryggt að fagleg viðbrögð okkar við Alex endurspegli reisn, gagnsæi, heiðarleika og siðferði umhyggju - sérstaklega þegar úrræði eru af skornum skammti eða stefnur takmarkandi?



Tilvik 6: Ásmundur (32 ára gamall)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning:

Hvernig getum við stutt Ásmund (í gæsluvarðhaldi) í mjög takmarkandi og einangrandi umhverfi með því að takast á við tilfinningalega hrörnun hans, endurbyggja traust og hjálpa honum að tengjast aftur sjálfsmynd og von?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar:

1. Grunnfærni í stuðningi

Hvernig getum við byggt upp traust samband við Ásmund þegar reynsla hans af því að vera hunsaður og dæmdur hefur fengið hann til að hörfa á bak við þögn og vörn?

2. Vitund um menningu og fjölbreytileika

Hvernig hafa skoðanir Ásmundar á styrk, skömm og tilfinningabælingu - mótaðar af uppeldi hans og fangelsismenningu - áhrif á hvernig hann tjáir vanlíðan og hvernig við túlkum hegðun hans?

3. Geðheilbrigðislæsi

Hvernig getum við hjálpað Ásmundi að byrja að skilja að líkamleg og tilfinningaleg einkenni hans (kvíðaköst, svefnleysi, árásgirni) geta verið merki um áföll en ekki persónulegan veikleika?

4. Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat

Hvaða merki benda til þess að Ásmundur gæti verið að upplifa alvarlega hrörnun geðheilsu og hvernig getum við á öruggan hátt metið hættuna á sjálfsvígum, árásgirni eða alvarlegu þunglyndi í fangelsi?

5. Að hafa gagnreynd áhrif

Hvaða áfallaupplýstar og fangelsisaðlagðar aðferðir gætum við notað til að styðja við andlega líðan Ásmundar á þann hátt að honum finnist hann ekki vera ofurliði borinn eða að áfall sé endurtekið?

6. Sjálfsútvun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks

Hvernig getur starfsfólk sem vinnur náið með Ásmundi þekkt og stjórnað eigin tilfinningalegum viðbrögðum, sérstaklega þegar hegðun hans breytist frá því að vera hlédræg yfir í árásgjörn?

7. Stuðningur við bata

Hvaða litlu, þýðingarmiklu skref gætu stutt Ásmund í að tengjast aftur fyrri styrkleikum sínum (eins og sáttamiðlun og leiðsögn) jafnvel án frelsis eða skýrra niðurstaðna?

8. Að rata innan víðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa

Hvað getum við gert til að hjálpa Ásmundi að skilja betur og fá aðgang að sundurleitum kerfum innan fangelsisins, þar á meðal lögfræðiaðstoð, geðheilbrigðisþjónustu og fræðsluáætlunum?

9. Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur

Hvernig getum við tryggt að tilvísanir í stuðningsþjónustu innan fangelsisins (t.d. ráðgjöf, fræðsla, jafningjaleiðsögn) séu hlýjar, vel útskýrðar og ekki litið á þær sem enn eitt kalt ferli?

10. Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar

Hvernig geta mismunandi kerfi (lagaleg, fangelsisleg, lækisfræðileg, menntunarleg) unnið saman að því að tryggja að tekið sé á andlegum og tilfinningalegum þörfum Ásmunds á heildrænan hátt - ekki sem aðskildum vandamálum?

11. Styðja við þróun annarrar þjónustu

Hvaða eyður í núverandi stuðningskerfum fangelsa eru augljósar af reynslu Ásmundar og hvernig gæti saga hans gagnast í hönnun mannúðlegri og aðgengilegri geðheilbrigðisþjónustu í fangelsi?

12. Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu

Hvaða aðferðir geta hjálpað til við að tryggja að allt fagfólk sem vinnur með Ásmundi - kennarar, verðir, hjúkrunarfræðingar, ráðgjafar - hafi skilvirk samskipti til að koma í veg fyrir sundurleitan eða misvísandi stuðning?



13. Lausn þverfaglegs ágreinings

Hvernig getum við tekið á spennu milli fagfólks (t.d. öryggis- og geðheilbrigðisstarfsfólks) á þann hátt sem leiðir ekki til þess að Ásmundi verði refsað eða hunsaður vegna kerfisbundins ágreinings?

14. Sameiginleg ákvarðanataka

Hvernig myndi það líta út að hafa Ásmund með í ákvörðunum um umönnun hans og athafnir innan fangelsisins og hvernig gæti það bætt tilfinningu hans fyrir stjórn og reisn?

15. Ígrundun

Hvaða hugmyndir eða hlutdrægni gætum við haft um fólk í gæsluvarðhaldi eða um hegðun Ásmundar sem þarf að skoða til að veita samúðarfullan og árangursríkan stuðning?

16. Hlutverkaskýring

Hvernig getum við gert Ásmund ljósara hver ber ábyrgð á hverju innan hans umönnunar- og stuðningsnets, svo hann viti hvert hann á að snúa sér án ruglings eða vonbrigða?

17. Þverfagleg gildi og siðferði

Hvernig getum við tryggt að gildi samúðar, reisnar og gagnsæis leiði vinnu okkar með Ásmund, jafnvel í umhverfi sem stjórnað af stífum reglum og kerfisbundnum takmörkunum?

Tilvik 7: Ariane (44 ára gömul)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning:

Hvernig getum við stutt betur við kennara (skólakennara sem glíma við kulnun) eins og Ariane sem eru tilfinningalega yfirbugaðir og eiga kulnun á hættu, með því að tryggja að velferð þeirra sé sett í forgang jafn mikið og frammistaða þeirra?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

1. **Grunnfærni í stuðningi**

Hvernig getum við náð til Ariane með einlægri samkennd og hlýju til að endurvekja traust, í ljósi þess að henni finnst hún vera ósýnileg og ekki heyrð - jafnvel af sjálfri sér?

2. **Vitund um menningu og fjölbreytileika**

Hvernig getum við heiðrað þann menningarlega og tilfinningalega veruleika sem Ariane siglir um í fjölbreyttri kennslustofu án þess að láta tilfinningalegt erfiði við að stjórna áföllum nemenda falla alfarið á hana?

3. **Geðheilbrigðislæsi**

Hverjar eru nokkrar aðgengilegar leiðir til að styðja Ariane í að þekkja merki um kulnun innra með sér og hvernig getum við gert það að eðlilegum hlut að biðja um hjálp í álagsstörfum eins og kennslu?

4. **Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat**

Hvaða einkenni í hegðun Ariane (hlédrægni, tilfinningaleg þreyta, vanræksla á sjálfsumönnun) benda til þess að hún gæti verið að upplifa klíniska kulnun eða þunglyndi og hvernig getum við metið núverandi áhættustig hennar á óágang, samúðarfullan hátt?

5. **Að hafa gagnreynd áhrif**

Hvaða gagnreyndar aðferðir eða orkulít til inngrip (t.d. örhlé, minna vinnuálag, jafningjaleiðsögn) gætum við innleitt sem Ariane gæti raunhæft tekið þátt í í núverandi ástandi?

6. **Sjálfsumönnun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks**

Hvernig getur skólaumhverfi stuðlað að menningu sjálfsumönnunar sem felur ekki bara í sér áminningar heldur kerfisbundnar venjur sem koma í veg fyrir kulnun áður en hún verður lamandi?

7. **Stuðningur við bata**

Hvernig myndi batinn líta út fyrir Ariane – ekki bara hvað varðar að snúa aftur til vinnu, heldur einnig til að endurheimta gleði, mörk og sjálfbærni í starfi sínu?

8. **Að rata innan víðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa**

Hvaða kerfi (mannauðskerfi, stéttarfélagsstuðningur, vellíðunaráætlanir, ráðgjöf) eru að bregðast Ariane um þessar mundir og hvernig getum við gert þessa þjónustu sýnilegri, samræmdari og aðgengilegri fyrir yfirbugaða kennara?

9. **Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur**

Hvernig getum við tryggt að Ariane fái hlýja og styðjandi tilvísun í geðheilbrigðisþjónustu - sem fjarlægir skömm, einfaldar ferlið og veitir eftirfylgni?

10. **Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar**

Hvernig geta mennta- og geðheilbrigðisgeirinn unnið saman á skilvirkari hátt þannig að ekki sé litið á kulnun Ariane sem einstaklingsbundinn veikleika heldur sem kerfisbundið vandamál sem krefst sameiginlegrar ábyrgðar?

11. **Styðja við þróun annarrar þjónustu**

Hvernig getur reynsla Ariane gagnast við gerð skólatengdrar vellíðunarstefnu, fyrirbyggjandi stuðningsáætlana eða snemmtækrar íhlutunar fyrir starfsfólk sem er í hættu á kulnun?

12. **Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu**

Hvernig geta skólateymi (kennarar, ráðgjafar, stjórnandi) bætt samskipti og snemmgreiningu svo að samstarfsmenn eins og Ariane falli ekki ofan í sprungurnar þegar þeir eiga í erfiðleikum?

13. **Lausn þverfaglegs ágreinings**

Hvernig getum við skapað öruggt, uppbyggilegt rými innan skóla fyrir starfsfólk til að ræða og leysa



hugmyndafræðilegan eða verklegan ágreining um aga, hegðunarstjórnun eða tilfinningalegan stuðning?

14. **Sameiginleg ákvarðanataka**

Hvaða aðferðir er hægt að koma á til að tryggja að kennarar eins og Ariane séu með í ákvörðunum sem hafa áhrif á vinnuálag þeirra, bekkjarsamsetningu og líðan?

15. **Ígrundun**

Hvaða innri hlutdrægni eða blindir blettir stofnana kunna að hafa stuðlað að því að fagfólk og forysta horfðu fram hjá vaxandi kulnun Ariane? Hvernig getum við hugleitt snemmtæk viðvörunarmerki á meðvitaðri hátt?

16. **Hlutverkaskýring**

Hvernig geta skólastjórnendur skilgreint og verndað betur mörk hlutverks kennara, svo ekki sé ætlast til þess að kennarar eins og Ariane starfi í hljóði sem ráðgjafar, félagsráðgjafar og krísustjórnendur án þjálfunar eða stuðnings?

17. **Þverfagleg gildi og siðferði**

Hvernig getum við tryggt að gildi eins og umhyggja, sjálfbærni, reisn og sanngirni eigi ekki bara við um nemendur, heldur einnig um kennarana sjálfa - og hvaða siðferðilega ábyrgð bera stofnanir til að viðhalda þessu?



Tilvik 8: Ruta (14 ára gömul)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning

Hvernig get ég skapað öruggt og traust rými fyrir Rutu til að tjá baráttu sína við þrýsting á samfélagsmiðlum, sjálfsmynd og hlédrægni, á sama tíma og ég skil þögn merkis sem hún veit kannski ekki hvernig hún á að tjá ennþá?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar (17)

1. **Grunnfærni í stuðningi**

Hvernig get ég nálgast Rutu af þolinmæði og samkennd til að hjálpa henni að finnast hún vera nógu örugg til að opna sig um það sem hún er að upplifa á bak við þögn sína og frávísandi viðbrögð?

2. **Vitund um menningu og fjölbreytileika**

Hvernig gætu fjölskyldugildi Rutu, stafræn menning og samfélagslegar væntingar haft áhrif á skynjun hennar á geðheilsu, líkamsímynd og að biðja um hjálp?

3. **Geðheilbrigðislæsi**

Skilur Ruta að hegðun hennar - eins og of mikill skjáttími, að sleppa máltíðum og neikvæð sjálfsgagnrýni - gæti bent til vaxandi geðheilbrigðisvandamála? Hvernig get ég vakið meðvitund hennar blíðlega?

4. **Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat**

Hvaða merki benda til þess að Ruta gæti verið í hættu á að þróa með sér alvarleg geðheilbrigðisvandamál, svo sem átröskun eða þunglyndi, og hvernig get ég kannað þessar áhættur á næman hátt með henni?

5. **Að hafa gagnreynd áhrif**

Hvaða hagnýtar, gagnreyndar aðferðir gæti ég kynnt til að hjálpa Rutu að stjórna samfélagsmiðlanotkun sinni og sjálfsmynd á þann hátt sem henni finnst mögulegt og styðjandi?

6. **Sjálfsútvæðing og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks**

Hvernig get ég verið meðvitaður/meðvituð um eigin tilfinningaleg viðbrögð þegar ég styð Rutu, tryggt að ég verði ekki gagntekin(n) eða svekkt(ur) yfir mótstöðu hennar eða hægum framförum.

7. **Stuðningur við bata**

Hvaða styrkleika, áhugamál eða ástríður – eins og ást Rutu á teikningu – get ég stutt við til að hjálpa henni að tengjast aftur sjálfsvirðingu umfram réttmætingu samfélagsmiðla?

8. **Að rata innan víðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa**

Hvernig get ég hjálpað Rutu og fjölskyldu hennar að skilja og fá aðgang að viðeigandi geðheilbrigðis- og unglingastuðningsþjónustu án þess að gera ferlið yfirþyrmandi eða fordómafullt?

9. **Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur**

Hvað get ég gert til að tryggja að Rutu finnist henni vera leiðbeint - ekki yfirgefin - þegar henni er vísað til ytri þjónustu og hvernig get ég gengið úr skugga um að hún skilji hvert skref ferlisins?

10. **Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar**

Hvernig get ég tryggt að allt viðeigandi fagfólk, þar á meðal heilbrigðisstarfsfólk og ungmenningarþjónusta, fái heildarmynd af aðstæðum Rutu, umfram líkamleg einkenni hennar?

11. **Styðja við þróun annarrar þjónustu**

Hvaða lærdóm má draga af reynslu Rutu sem gæti gagnast til að bæta stefnu skóla eða áætlanir sem taka á þrýstingi á samfélagsmiðlum, líkamsímynd og geðheilsu unglinga?

12. **Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu:**

Hvernig get ég bætt samskipti innan skólateymisins til að tryggja að snemmtæk viðvörunarmerki - eins og að Ruta hætti íþróttum og hætti í kennslustundum - séu tengd og brugðist við sameiginlega?

13. **Lausn þverfaglegs ágreinings**

Ef ágreiningur kemur upp um hvernig eigi að styðja Rutu (aga sbr. stuðningsaðferðir), hvernig get ég talað fyrir samúðarfullum, nemendamiðuðum viðbrögðum?



14. Sameiginleg ákvarðanataka

Hvernig get ég haft Rutu með í ákvörðunum um umönnun hennar og aðlögun skólans og tryggt að hún finni að hlustað sé á hana og sé valdefld frekar en stjórnað af fullorðnum?

15. Ígrundun

Hvaða hugmyndir gæti ég eða samstarfsmenn mínir haft um hegðun Rutu og hvernig getur ígrundandi iðkun hjálpað okkur að bregðast betur við nemendum sem standa frammi fyrir dulinni baráttu?

16. Hlutverkaskýring

Hvernig get ég komið hlutverki mínu skýrt á framfæri við Rutu svo hún viti hvers konar stuðning ég get boðið og hverjum öðrum hún getur treyst fyrir sérstökum þörfum?

17. Þverfagleg gildi og siðferði

Hvernig get ég haft jafnvægi á milli þess að virða friðhelgi einkalífs Rutu og ábyrgðarinnar á að upplýsa foreldra hennar og annað fagfólk þegar velferð hennar er í hættu?

Tilvik 9: Kristján (26 ára gamall)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning

Hvernig get ég stutt Kristján við að endurheimta tilfinningu sína fyrir sjálfræði, komast í gegnum félagslega og kerfisbundna útilokun og endurhugsa innihaldsríka þátttöku í lífinu á sama tíma og tekist er á við tilfinningalegar og kerfisbundnar hindranir?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar (17)

1. **Grunnfærni í stuðning**

Hvernig get ég tryggt að Kristjáni finnist að raunverulega sé tekið eftir honum, borin virðing fyrir honum og hlustað á hann á þann hátt sem byggir upp traust og tengsl?

2. **Vitund um menningu og fjölbreytileika**

Hvernig mótar lífsreynsla Kristjáns sem fatlaður einstaklingur sýn hans á heiminn og samskipti hans við stuðningskerfi?

3. **Geðheilbrigðislæsi**

Hvernig get ég hjálpað Kristjáni að skilja betur hvernig tilfinningaleg og líkamleg einkenni hans geta tengst geðheilsu og félagslegum streituvöldum?

4. **Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat**

Hvaða merki benda til þess að félagslegt fráhvarf og tilfinningaleg þreyta Kristjáns gæti verið að þróast í klínískt þunglyndi eða aðra geðheilbrigðisáhrættu?

5. **Að hafa gagnreynd áhrif**

Hvaða sannreyndar aðferðir og lítil skref gætu hjálpað Kristjáni að tengjast styrkleikum sínum og markmiðum á viðráðanlegan og valdeflandi hátt?

6. **Sjálfsumönnun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks**

Hvernig viðheld ég tilfinningalegri seiglu á sama tíma og ég styð Kristján, sérstaklega andspænis kerfisbundnu óréttlæti eða hægum breytingum?

7. **Stuðningur við bata**

Hvaða athafnir, gildi eða vonir skipta Kristján máli og hvernig geta þær leiðbeint okkur við að styðja við bata hans og endurreisn sjálfsmyndar?

8. **Að rata innan viðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa**

Hvaða hindranir hefur Kristján mætt í núverandi kerfum og hvernig get ég hjálpað honum að takast á við þær á áhrifaríkari hátt eða fá aðgang að öðrum valkostum?

9. **Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur**

Hvaða þjónusta gæti gagnast Kristjáni og hvernig get ég tryggt að tilvísanir séu aðgengilegar, studdar og þeim fylgt eftir?

10. **Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar**

Hvernig get ég unnið þvert á geira til að tryggja að líkamlegum, tilfinningalegum og starfslegum þörfum Kristjáns sé sinnt sem hluta af heild?

11. **Styðja við þróun annarrar þjónustu**

Hvaða innsýn í reynslu Kristjáns getur gagnast við hönnun þjónustu sem er ítarlegri og móttækilegri fyrir aðra með fötlun?

12. **Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu**

Hvernig getum við samræmt samskipti betur milli fagfólks sem tekur þátt í umönnun Kristjáns til að forðast tvíverknað og tryggja samræmi?

13. **Lausn þverfaglegs ágreinings**

Ef fagfólk sem styður Kristján er ósammála, hvernig getum við leyst þetta án þess að ýta rödd hans til hliðar eða tefja þá hjálp sem hann þarfnast?

14. **Sameiginleg ákvarðanatöku**

Hvernig get ég tryggt að framlag Kristjáns verði þýðingarmikið í ákvörðunum um framtíð hans, markmið hans og þá þjónustu sem hann hefur aðgang að?



15. Ígrundun

Er ég meðvitaður/meðvituð um mínar eigin hugmyndir eða hlutdrægni þegar ég vinn með Kristjáni og hvernig það gæti mótað samskipti okkar?

16. Hlutverkaskýring

Hvernig get ég komið hlutverki mínu skýrt á framfæri við Kristján og hjálpað honum að skilja hver ber ábyrgð á hverjum hluta stuðnings hans?

17. Þverfagleg gildi og siðferði

Hvernig tryggi ég að komið sé fram við Kristján af virðingu, reisu og sanngirni í öllum faglegum samskiptum, sérstaklega þegar kerfin bregðast honum?

Tilvik 10: Karólína (6 ára gömul)

Almenn tilviksleiðbeinandi spurning:

Hvernig get ég skapað öruggt, skilningsríkt umhverfi sem styður tilfinningalegan bata Karólínu, menningarlega sjálfsmynd og samþættingu, á sama tíma og ég tryggi að rödd hennar og sjónarhorn fjölskyldu hennar séu lykilatriði í umönnun hennar?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

1. **Grunnfærni í stuðningi:**

Hvernig get ég byggt upp traust og átt samskipti við barn sem er hrætt, hlédrægt og talar lítið sem ekkert sameiginlegt tungumál?

2. **Vitund um menningu og fjölbreytileika:**

Er ég að viðurkenna og virða menningarlegan bakgrunn og reynslu sem mótar hegðun og tilfinningar þessa barns?

3. **Geðheilbrigðislæsi:**

Skil ég hvernig átakanlegir atburðir eða hugsanleg áföll og umrót geta birst í hegðun og tilfinningalegum viðbrögðum barns?

4. **Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat:**

Hvaða merki um tilfinningalega vanlíðan eða hugsanleg áföll, kvíða eða óvenjulega hegðun ætti ég að fylgjast með í daglegum samskiptum þessa barns?

5. **Að hafa gagnreynd áhrif:**

Hvaða áfallaupplýstar aðferðir get ég innleitt til að veita strax tilfinningalegt öryggi og langtímastuðning?

6. **Sjálfsumönnun og umönnun samstarfsmanna/starfsfólks:**

Er ég meðvitaður/meðvituð um hvernig þetta tilfinningalega krefjandi tilvik gæti haft áhrif á mína eigin líðan og hvernig get ég leitað mér stuðnings?

7. **Stuðningur við bata:**

Hvernig get ég hjálpað þessu barni að tengjast aftur augnablikum gleði, tilgangs og valdeflingar í nýju umhverfi sínu?

8. **Að rata innan víðtækari stuðnings- og umönnunarkerfa:**

Hvernig get ég tryggt að tungumálahindranir og skrifræðisferlar komi ekki í veg fyrir að þetta barn og fjölskylda fái hjálp?

9. **Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur:**

Hvernig get ég tengt þessa fjölskyldu við til að fá aðgang að sálrænum, menntunarlegum og félagslegum stuðningi sem er sérsníðinn að flóttamönnum?

10. **Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira:**

Hvernig get ég unnið saman með flóttamannasamtökum, heilbrigðisstarfsmönnum og félagsþjónustu til að bjóða upp á heildræna umönnun?

11. **Styðja við þróun annarrar þjónustu:**

Hvað get ég lært af þessu tilviki til að tala fyrir betri stuðningskerfum fyrir flóttabörn í skólum?

12. **Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu:**

Eru allir liðsmenn upplýstir og samstilltir til að styðja við tilfinningalegar, menntunarlegar og félagslegar þarfir þessa barns?

13. **Lausn þverfaglegs ágreinings:**

Hvernig get ég tekið á mismunandi faglegum skoðunum til að tryggja að hagsmunir barnsins séu áfram í brennidepli?

14. **Sameiginleg ákvarðanataka:**

Á hvaða hátt get ég gefið þessu barni litla valkosti til að endurheimta tilfinningu fyrir stjórn og sjálfræði?

15. **Ígrundun:**

Hef ég skoðað mínar eigin hugmyndir um flóttabörn og aðlagð nálgun mína í samræmi við það?



16. Hlutverkaskýring:

Skilur fjölskyldan greinilega hver ég er, hlutverk mitt og hvernig aðrir fagaðilar taka þátt í umönnun þeirra?

17. Þverfagleg gildi og siðferði:

Hvernig get ég haft jafnvægi á milli trúnaðs og árangursríkrar teymisvinnu til að tryggja stuðning við þetta barn með reisn og virðingu?



Tilvik 11: Ísabella (10 ára gömul)

Almenn leiðbeinandi spurning fyrir tilvik Ísabellu

Hvernig get ég viðurkennt og tekist á við oft falin áhrif fátæktar á geðheilsu barns, sjálfsálit og daglegar athafnir og tryggt að Ísabellu finnist vera tekið eftir henni, hún studd og metin að verðleikum?

Hæfnismiðaðar leiðbeinandi spurningar

1. **Grunnfærni í stuðningi**

Hvernig get ég skapað öruggt, fordómalaust rými þar sem Ísabellu líður vel með að deila erfiðleikum sínum án þess að óttast skömm eða vandræði?

2. **Vitund um menningu og fjölbreytileika**

Er ég fullkomlega meðvitaður/meðvituð um hvernig félagsleg og efnahagsleg staða og samfélagslegir fordómar hafa áhrif á hegðun, tækifæri og samskipti Ísabellu í skólanum?

3. **Geðheilbrigðislæsi**

Hvernig get ég greint merki um að þreyta, lítið sjálfstraust og hlédrægni Ísabellu geti tengst streitu, kvíða eða þunglyndi af völdum fátæktar?

4. **Geðheilbrigðisvandamál og áhættumat**

Hvaða hárfínu viðvörðunarkerkjum ætti ég að leita að sem gætu bent til þess að tilfinningaleg vanlíðan Ísabellu sé að stigmagnast í alvarlegri geðheilbrigðisáhættu?

5. **Að hafa gagnreynd áhrif**

Hvernig get ég beitt gagnreyndum aðferðum til að styðja börn eins og Ísabellu, þar sem geðheilsa þeirra verður fyrir áhrifum af langvarandi fjárhagslegu óöryggi?

6. **Sjálfsúnnun og únnun samstarfsmanna/starfsfólks**

Hvernig tryggi ég að þegar ég styð viðkvæm börn eins og Ísabellu viðhaldi ég líka eigin tilfinningalegri seiglu og hvetji til jafningjastuðnings meðal starfsfólks?

7. **Stuðningur við bata**

Hvaða styrkleikum og áhugamálum get ég hlúið að í Ísabellu til að hjálpa til við að endurbyggja sjálfstraust hennar og tilfinningu um að tilheyra þrátt fyrir krefjandi aðstæður?

8. **Að rata innan viðtækari stuðnings- og únnunarkerfa**

Hvernig get ég tengt Ísabellu og fjölskyldu hennar á áhrifaríkan hátt við tiltæka félagslega þjónustu og tryggt að flókin ferli verði ekki yfirþyrmandi?

9. **Tilvísun og aðstoð við einstaklinga til að rata um mismunandi þjónustur**

Hvaða hagnýt skref get ég tekið til að leiðbeina fjölskyldu Ísabellu í átt að úrræðum eins og mataráætlunum eða ráðgjöf, á sama tíma og ég virði reisu þeirra og friðhelgi einkalífs?

10. **Samstarf/samskipti við fagfólk og þjónustu utan eigin geira og stofnunar**

Hvernig get ég stuðlað að samstarfi milli skólans og ytri félagsþjónustu til að skapa öryggisnet fyrir menntunar- og tilfinningaþarfir Ísabellu?

11. **Styðja við þróun annarrar þjónustu**

Hvernig getur reynsla Ísabellu gagnast við umbætur á velferðaráætlunum í skólum til að styðja betur við börn sem búa við fátækt?

12. **Samvinna/samskipti við fagfólk í teymi sínu**

Hvernig tryggi ég að allt starfsfólk sem tekur þátt í menntun Ísabellu deili athugunum og samræmi aðgerðir til að koma í veg fyrir að hún falli ofan í sprungurnar?

13. **Lausn þverfaglegs ágreinings**

Hvernig get ég tekið á ágreiningi meðal fagfólks um hvernig best sé að styðja Ísabellu og tryggja að þessi ágreiningur teyji ekki mikilvæga aðstoð?

14. **Sameiginleg ákvarðanatöka**

Hvernig get ég virkjað Ísabellu í samtölum um líðan hennar, svo hún henni finnst hún valdefld og hlustað á hana í ákvörðunum sem hafa áhrif á líf hennar?



15. **Ígrundun**

Er ég að velta fyrir mér á gagnrýninn hátt eigin hugmyndum og hlutdrægni varðandi fátækt og hvernig þær gætu ómeðvitað haft áhrif á stuðning minn við Ísabellu?

16. **Hlutverkaskýring**

Hef ég komið hlutverki mínu - og hlutverkum annarra fagaðila - skýrt á framfæri við Ísabellu og fjölskyldu hennar, svo þau viti hvert þau eiga að leita til að fá sérstakan stuðning?

17. **Þverfagleg gildi og siðferði**

Hvernig get ég haldið uppi siðferðilegum meginreglum um reisu, virðingu og þátttöku þegar ég styð Ísabellu, sérstaklega innan takmarkana takmarkaðra auðlinda?

Viðauki 2: Ráðlagt lesefni

Leiðbeiningar og efni WHO

- World Health Organization. (2013). **Comprehensive Mental Health Action Plan 2013-2030**. WHO. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/comprehensive-mental-health-action-plan-2013-2030>
- World Health Organization. (2022). **World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All**. WHO. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>
- World Health Organization. (2021). **WHO European Framework for Action on Mental Health 2021-2025**. WHO. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/343939/71wd11e-PR-MentalHealth-210888.pdf?sequence=1>
- World Health Organization. (2017). **Quality Rights Initiative: Guidance on Mental Health and Human Rights**. WHO. https://www.who.int/mental_health/quality_rights/en/
- World Health Organization. (2015). **Mental Health and Psychosocial Support in Humanitarian Emergencies: Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings**. WHO. https://www.who.int/mental_health/in_the_arena/humanitarian-emergencies/en/
- World Health Organization. (2018). **Integrating Mental Health into Primary Care: A Global Perspective**. WHO. https://www.who.int/mental_health/evidence/a_global_perspective/en/
- World Health Organization. (2014). **Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice**. WHO. https://www.who.int/mental_health/evidence/promoting_mental_health/en/
- WHO. (2019). **mhGAP community toolkit: field test version**. Geneva: World Health Organization. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/328742/9789241516556-eng.pdf?sequence=1>

Rammar og rannsóknir um hæfni á geðheilbrigðissviði

Agency for Integrated Care. (2020). **Mental Health Competency Framework: A guide for health and social care workers in community care sector**. Agency for Integrated Care. <https://www.aic.sg/wp-content/uploads/2023/06/Mental-Health-Competency-Framework.pdf>

Barker, J. M., & Hawes, D. J. (2024). Practitioner Review: A core competencies perspective on the evidence-based treatment of child conduct problems. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 65(2), 124–136. <https://doi.org/10.1111/jcpp.13882>

Grenyer, B. F. S., & Bailey, R. C. (2024). Implementing a whole-of-service stepped care approach to personality disorder treatment: Impact of training and service redesign on clinician attitudes and skills. *Personality and Mental Health*, 18(2), 93–106. <https://doi.org/10.1002/pmh.1612>

Hawsawi, T., Stein-Parbury, J., Orr, F., Roche, M., & Gill, K. (2021). Exploring recovery-focused educational programmes for advancing mental health nursing: An integrative systematic literature review. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30, 1310–1341. <https://doi.org/10.1111/inm.12908>

Health Education England. (2020). **Advanced Practice Mental Health Curriculum and Capabilities Framework**. Health Education England. <https://www.hee.nhs.uk/sites/default/files/documents/AP-MH%20Curriculum%20and%20Capabilities%20Framework%201.2.pdf>

Health Education England. (2020). **Framework of Core Mental Health Competencies for All Pharmacy Professionals**. Health Education England. <https://www.hee.nhs.uk/sites/default/files/documents/Pharmacy%20Framework%202020.pdf>

Health Education England. (2020). **Mental Health Nursing: Competence and Career Framework**. Health Education England. <https://www.hee.nhs.uk/sites/default/files/documents/HEE%20Mental%20Health%20Nursing%20Career%20and%20Competence%20Framework.pdf>

Health Education England. (2020). **The Competence Framework for Mental Health Peer Support Workers**. Health Education England. <https://www.hee.nhs.uk/sites/default/files/documents/The%20Competence%20Framework%20for%20MH%20PSWs%20-%20Part%201%20-%20Supporting%20document.pdf>

- Houton, P., Reid, H., Davidson, G., & Gormley, G. (2022). The mental health detention process: a scoping review to inform GP training. *BJGP OPEN*, 6(4). <https://doi.org/10.3399/BJGPO.2022.0061>
- Hunsley, J., Spivak, H., Schaffer, J., Cox, D., Caro, C., Rodolfa, E., & Greenberg, S. (2016). A Competency Framework for the Practice of Psychology: Procedures and Implications. *Journal of Clinical Psychology*, 72(9), 908–918. <https://doi.org/10.1002/jclp.22296>
- Lahti, M., Korhonen, J., Sakellari, E., Notara, V., Lagiou, A., Istomina, N., Grubliauskienė, J., Makutienė, M., Šukytė, D., Erjavec, K., Petrova, G., Lalova, V., Ivanova, S., & Laaksonen, C. (2023). Competences for promoting mental health in primary school. *Health Education Journal*, 82(5), 529–541. <https://doi.org/10.1177/00178969231173270>
- McClain, M. B., Shahidullah, J. D., Harris, B., McIntyre, L. L., & Azad, G. (2021). Reconceptualizing Educational Contexts: The Imperative for Interprofessional and Interagency Collaboration in School Psychology. *School Psychology Review*. <https://doi.org/10.1080/2372966X.2021.1949247>
- McLaney, E., Morassaei, S., Hughes, L., Davies, R., Campbell, M., & Di Prospero, L. (2022). A framework for interprofessional team collaboration in a hospital setting: Advancing team competencies and behaviours. *Healthcare Management Forum*, 35(2), 112–117.
- Moxham, L., Patterson, C., Taylor, E., Perlman, D., Sumskis, S., & Brighton, R. (2017). A multidisciplinary learning experience contributing to mental health rehabilitation. *DISABILITY AND REHABILITATION*, 39(1), 98–103. <https://doi.org/10.3109/09638288.2016.1146358>
- Muralidharan, A., Mills, W. L., Evans, D. R., Fujii, D., & Molinari, V. (2019). Preparing Long-Term Care Staff to Meet the Needs of Aging Persons with Serious Mental Illness. *Journal of the American Medical Directors Association*, 20(6), 683–688. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2019.03.018>
- National Collaborating Centre for Mental Health. (2022). The Competence Framework for Physician Associates in Mental Health. National Collaborating Centre for Mental Health. https://www.rcpsych.ac.uk/docs/default-source/improving-care/physician-associates/nccmh-the-competence-framework-for-physician-associates-in-mental-health--supporting-document.pdf?sfvrsn=53e8d0b4_4
- Pedersen, G. A., Lakshmin, P., Schafer, A., Watts, S., Carswell, K., Willhoite, A., Ottman, K. E., van't Hof, E., & Kohrt, B. A. (2020). Common factors in psychological treatments delivered by non-specialists in low-and middle-income countries: Manual review of competencies. *Journal of Behavioral and Cognitive Therapy*, 30(2), 165–186. <https://doi.org/10.1016/j.jbct.2020.06.001>
- Roth, A. D., Donnan, J., & Pilling, S. (2018). A competence framework for multidisciplinary psychological approaches and interventions in paediatric settings. University College London. https://www.ucl.ac.uk/pals/sites/pals/files/paediatic_competences_-_background_document_for_web_11th_april_2018_1.pdf
- Victorian Government Department of Health. (2022). The Victorian Mental Health and Wellbeing Workforce Capability Framework. Victorian Government Department of Health. <https://www.health.vic.gov.au/sites/default/files/2022-11/the-victorian-mental-health-and-wellbeing-workforce-capability-framework.pdf>
- Yamaguchi, S., Foo, J. C., Nishida, A., Ogawa, S., Togo, F., & Sasaki, T. (2020). Mental health literacy programs for school teachers: A systematic review and narrative synthesis. *Early Intervention in Psychiatry*, 14(1), 14–25. <https://doi.org/10.1111/eip.12793>