

SMAIL

Skattning Mot Arbete I Länet



Chefshandledning

Innehåll

Introduktion till SMAIL	3
Chefens roll vid arbete med SMAIL	4
Organisering för medarbetare:	4
Handledarens tilltro till att individen ska komma i arbete.....	5
Handledarkontinuitet.....	6
Kontinuerliga insatser utan avbrott	7
Parallella insatser.....	7
Fokus på arbete/studier	8

Introduktion till SMAIL

Detta material har arbetats fram med inspiration av danska forskningsprojektet Beskeftigelses Indikator Projektet (BIP), genomfört av Væksthusets Forskningscenter i Danmark.

Forskningsprojektet BIP har identifierat de indikatorer som visat sig vara mest signifikanta för att individer ska komma till arbete/studier.

Metoden bygger på vetenskapliga grunder och skapar en professionell bedömningsgrund, där samtalet mellan individ och handläggare koncentreras till de områden som är av betydelse för att individen ska nå arbete/studier.

Uppsala läns progressionsmättningsverktyg SMAIL bygger på Væksthusets forskning, där de sju mest signifikanta indikatorerna för att personer med svårigheter ska komma i arbete/studier har valts ut:

1. Individens tro på att få ett jobb
2. Kunskap om arbetsmarknaden
3. Målmedvetenhet
4. Samarbetsförmåga
5. Hantering av vardagen
6. Hälsotillstånd och hantering av hälsotillstånd
7. Jobsökningsbeteende



För mer information, se SMAIL-handledarmanual. Manualen har även inspirerats av evidensbaserade metoder som kan användas i samtal med individer.

Uppsala län har döpt det BIP-inspirerande verktyget till SMAIL – Skattning Mot Arbete I Länet.

Chefens roll vid arbete med SMAIL

Ledarskapet i arbetet med progressionsmätningar är centralt, såväl chefers som handledares ledarskap. Arbetet behöver vävas in i ordinarie verksamhet och dess utformning av insatser. Genom att arbeta aktivt med att röja hinder inom organisationen och systemen ökar möjligheterna för att individerna ska förflytta sig närmare arbete.

I arbetet med SMAIL är det viktigt att på ledningsnivå skapa strategier så att kunskapen från progressionsmätningarna ger effekt på lednings-, organisatorisk- och medarbetarnivå.

Medarbetarnivå: SMAIL stärker individen i progression mot arbete/studier samt skapar en struktur i arbetet som ökar känslan av meningsfullhet.

Organisatorisk nivå: SMAIL ger verksamheten en överblick över vilka aktiviteter som kan erbjudas och hur dessa ska organiseras.

Ledningsnivå: SMAIL ger svar från progressionsmätningarna i form av data som kan användas i verksamhetsutveckling och uppföljning av verksamheten.

Som ledare och chef behöver tillfällena för dialoger kring kultur- och värdegrundsfrågorna skapas. Frågor som är viktiga att lyfta inom arbetsgruppen är:

- Hur bemöter vi individer?
- Vilket språkbruk har vi?
- Hur skapar vi relationer till individerna?
- Hur motiverar vi andra?
- Hur utvecklar jag mig själv?

Organisering för medarbetare:

Medarbetare som arbetar med metoden behöver stöd och styrning i sitt arbete och det är av stor vikt att verksamheten organiseras så att följande delar i metoden kan säkerställas.

- Handledarens tilltro till att individen kommer ut i arbete.
- Handledarkontinuitet, att ha samma handledare under hela perioden.
- Kontinuerliga insatser utan avbrott.
- Arbeta med parallella insatser.
- Hela tiden med fokus på arbete/studier.

Studien gällande BIP visar att när faktorerna inte beaktas backar individen i sin progression mot arbete. Därav bör ovan stående aspekter beaktas vid planering av en insats där målgruppen ska nå arbete/studier

Handledarens tilltro till att individen ska komma i arbete

Handledarens tro på att individen ska komma ut i arbete påverkas av olika faktorer och erfarenheter. Det kan handla om olika utbildningsbakgrunder, tidigare arbetsområden, erfarenheter av andra deltagare eller annan förförståelse.

Det är därför viktigt att som chef lyfta vikten av att tro på deltagarens möjlighet att få ett arbete och att kontinuerligt diskutera frågan i arbetsgruppen. Arbetssätt som kan användas är:

- Erbjud utbildningsinsatser i samtalsmetodik (MI, Lösningfokus)
- Skapa forum och legitimitet för medarbetare att diskutera svårigheter och ge feedback till varandra, exempelvis ”intern handledning” eller vid ärendedragningar.
- Ta med frågan som en stående punkt på arbetsplatsträffar för att öka medvetenheten om frågan.
- Skapa en arbetsmiljö som förmedlar ”Vi-känsla”, som tillåter diskussioner och tolerans för att lyfta svårigheter och ta hjälp av varandra.
- Lyfta frågan om språkbruk på arbetsplatsen, på vilket sätt vi talar om deltagarna när de inte är närvarande.



Kom ihåg att hålla frågan om handledarens tro på individen levande. Det har betydelse!

Handledarkontinuitet

Forskningen enligt BIP visar på att det är av stor vikt för individens progression att ha samma handledare under hela perioden i insatsen. Det visar att handledarbyte minskar individens chanser att hitta ett arbete väsentligt.

- Organisera arbetet i verksamheter så att handledarbyten kan undvikas i största möjliga mån.
- Säkerställ att all nödvändig information kan överlämnas till ny handledare när ett handledarbyte inte går att undvika.
- Skapa rutiner för hur överlämning av information ska hanteras.



Skapa förutsättningar för att i möjligaste mån undvika handledarbyte och att säkerställa smidiga överlämningar!

Kontinuerliga insatser utan avbrott

BIP har visat att en individ som erbjuds aktiviteter enligt ”trappmodellen” inte bara stannar i sin progression utan också backar i utveckling mot arbete eller studier. Individen bör därför erbjudas kontinuerliga insatser utan avbrott.

- Organisera verksamheten för att kunna erbjuda olika aktiviteter kopplade till olika indikatorer.
- Utred vilka aktiviteter som finns i den egna kommunen eller hos andra aktörer, alla aktiviteter behöver inte utföras i den egna verksamheten.
- Skapa rutiner för hur medarbetare får information om de aktiviteter som finns att tillgå, genom exempelvis listor eller liknande.

Parallella insatser

Det är heller inte betydelselöst vilka insatser som erbjuds. Generellt är de jobbfokuserade insatserna bäst på att skapa progression mot arbetsmarknaden.

Kompetenshöjande, sociala och hälsorelaterade insatser skapar i sig själva inte progression mot arbetsmarknaden, det gör de bara om de kombineras med en jobbfokuserad insats.

På samma sätt har en jobbfokuserad insats störst effekt om den kombineras med andra insatser.

Det betyder att progressionen mot arbetsmarknaden går ännu snabbare om den jobbfokuserade insatsen kombineras med exempelvis en kompetenshöjande och hälsorelaterad insats.*

* Källa: Beskeftigelses Indikator Projektet (BIP), Vaeksthusets Forskningscenter



Tänk på att människor inte alltid tar steg utifrån en förutbestämd mall. Arbeta med individuella lösningar!

Fokus på arbete/studier

Slutmålet för individen är alltid att komma ut i arbete eller studier. När aktivitetsplanen skapas bör det tydliggöras att arbete/studier är det övergripande målet, och därför att det viktigt att tidigt fokusera på aktiviteter som är jobb- eller studierelaterade.

För en dialog med alla medarbetare om att målet alltid är arbete eller studier.

Följ upp resultatet genom att mäta antal individer som går till arbete eller studier.

Säkerställ att aktiviteter med arbets- eller studiefokus alltid finns att tillgå och att alla individer tar del av dem.



För mer information kontakta gärna:

Katarina Åkerblom: katarina.akerblom@finsam uppsala.se

Annika Sagström: annika.sagstrom@finsam uppsala.se