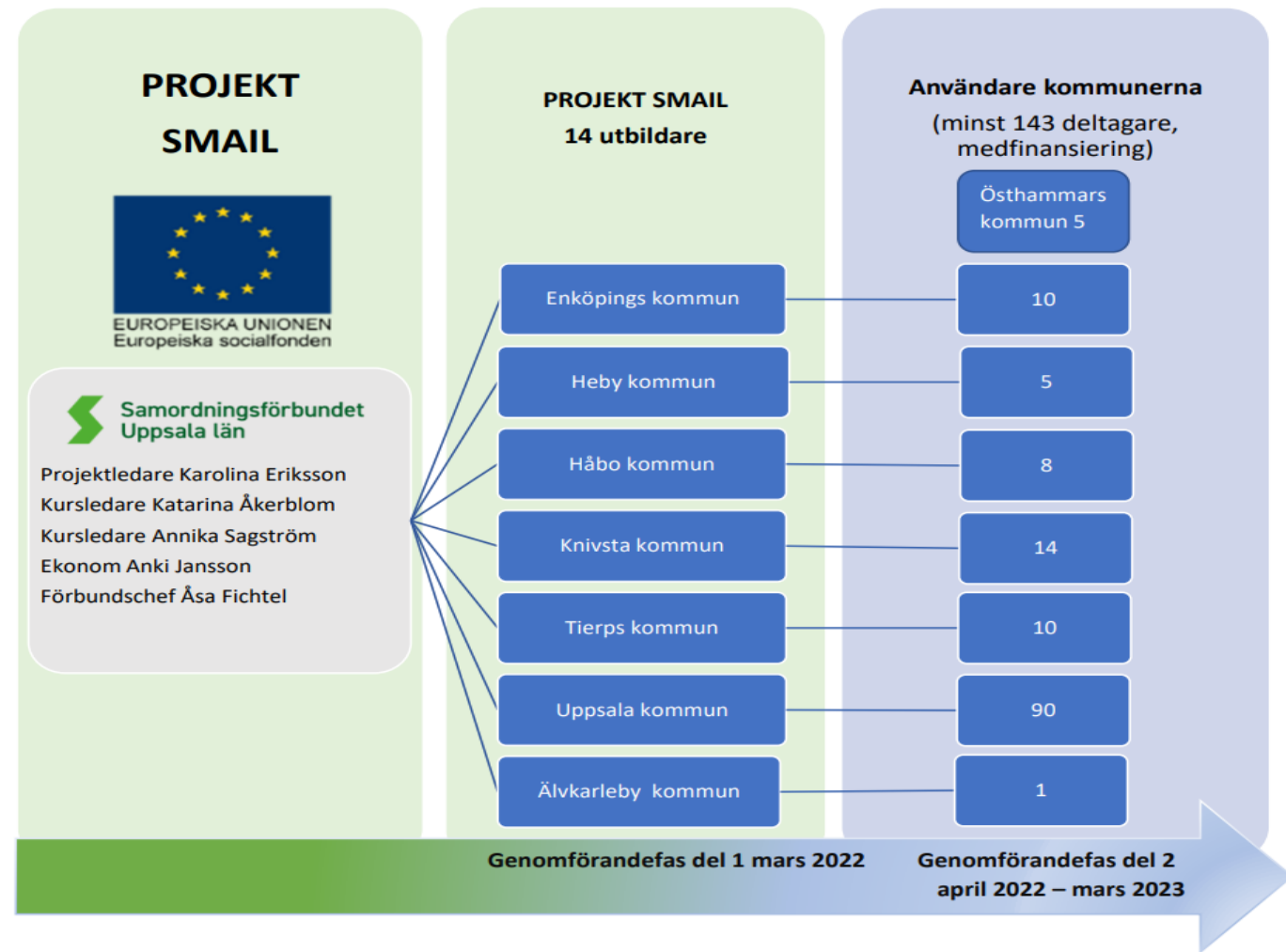


SMAIL



BIP – Beskaeftligelses Indikator projektet (Sv: Sysselsättningsindikator projektet)

Væksthusets Forskningscenter i Danmark har från 2011 till 2016 bedrivit ett utvecklingsinriktat arbete:

27.000

progressionsmätningar på

4.000 deltagare

Följt deltagarna under

4 år eller tills de

har kommit i jobb



Kopplar samman
progressionsdata med
registerdata



Progression → jobb ?

SMAIL – Verktyg och förhållningssätt



Verktyget SMAIL - progressionsmätning



Innebär att:

- mäta delmål på väg mot ett slutmål
- synliggöra stegförflyttningen mot slutmålet
- arbeta strukturerat och systematiskt
- alla deltagare behandlas lika utifrån sina förutsättningar
- identifiera insatser/aktiviteter kopplade till indikatorerna

7 indikatorer



1. Tror du att du kan klara av att arbeta?

1	2	3	4	5
Jag tror inte jag kan klara av att arbeta	Jag är väldigt osäker på om jag kan klara av att arbeta	Jag är osäker på om jag kan klara av att arbeta	Jag är någorlunda säker på att jag kan klara av att arbeta	Jag är helt säker på att jag kan klara av att arbeta

2. Tror du att dina kunskaper är till nytta på en arbetsplats?

1	2	3	4	5
Jag tror inte att jag har någon kunskap att erbjuda en arbetsplats	Jag tror till viss del att jag har någon kunskap att erbjuda en arbetsplats	Det varierar. Ibland är jag osäker på om jag har något att erbjuda eller inte	Jag är för det mesta säker på att jag har kunskap att erbjuda en arbetsplats	Jag är säker på att jag har kunskap att erbjuda en arbetsplats

3. Vet du vad du ska göra för att förbättra dina möjligheter att nå ett arbete?

1	2	3	4	5
Jag vet inte hur jag ska göra för att nå ett arbete	Jag vet till viss del vad jag ska göra för att förbättra mina möjligheter att nå ett arbete	Jag är osäker på vad jag ska göra för att förbättra mina möjligheter att nå ett arbete	Jag vet till stor del vad jag ska göra för att förbättra mina möjligheter att nå ett arbete	Jag vet precis vad jag ska göra för att förbättra mina möjligheter att nå ett arbete

4. Hur fungerar det för dig att samarbeta med andra?

1	2	3	4	5
Jag tycker det är väldigt svårt att samarbeta med andra	Jag har ofta svårt att samarbeta med andra	Det varierar. Ibland är det lätt och ibland är det svårt att samarbeta med andra	Jag tycker oftast att det är lätt att samarbeta med andra	Jag tycker det är väldigt lätt att samarbeta med andra

5. Har du förutsättningar i vardagen att fokusera på att få ett arbete eller börja studera?

1	2	3	4	5
Jag har nästan aldrig förutsättningar att fokusera på det	Jag har oftast inte förutsättningar att fokusera på det	Det varierar. Ibland har jag förutsättningar och ibland inte	Jag har mestadels förutsättningar att fokusera på det	Jag har definitivt förutsättningar att fokusera på det

6. Hur bedömer du att ditt allmänna hälsotillstånd är i förhållande till att arbeta eller studera?

1	2	3	4	5
Mitt hälsotillstånd hindrar mig helt från att arbeta eller studera	Mitt hälsotillstånd medför stora begränsningar för att jag ska kunna arbeta eller studera	Det varierar, ibland medför mitt hälsotillstånd begränsningar, ibland inte	Mitt hälsotillstånd hindrar mig oftast inte från att arbeta eller studera	Mitt hälsotillstånd hindrar mig inte från att arbeta eller studera

7. Hur söker du arbete? Kryssa gärna i flera alternativ

☐	Genom annonser, i tidningar, tidskrifter eller liknande
☐	Genom jobbsökningsportaler på internet
☐	Kontaktar arbetsgivare på eget initiativ (telefon, besök, spontanansökan)
☐	Frågar min familj, vänner och bekanta om de känner någon som kan hjälpa mig hitta arbete
☐	Genom bemanningsföretag, rekryteringsbyrå
☐	Genom sociala medier, Facebook, LinkedIn etc.
☐	Gör min praktikplats uppmärksam på att jag är intresserad av arbete efter praktiken
☐	Annat sätt:
☐	Jag letar inte arbete (eftersom jag är sjuk eller av annan anledning)

Aktivitetsplan

AKTIVITETSPLAN FÖR: _____ DATUM: _____

PRIORITERAT OMRÅDE	DELMÅL	AKTIVITET	SKATTAD SIFFRA
Individens tro på att få ett arbete			
Kunskap om arbetsmarknaden			
Målmedvetenhet			
Samarbetsförmåga			
Hantering av vardagen			
Hälsa och hantering av hälsa			
Jobsöksningsbeteende			

Beskrivning av processen



5 viktiga faktorer

Handledarens tilltro till individens förmåga

Handledarkontinuitet – att ha samma handledare hela tiden

Parallella insatser

Kontinuerliga insatser

Hela tiden fokus på arbete eller studier



Handledarens tilltro

Tilltro – speglar handledarens människosyn, värdegrund, levnadsregel, tankesätt

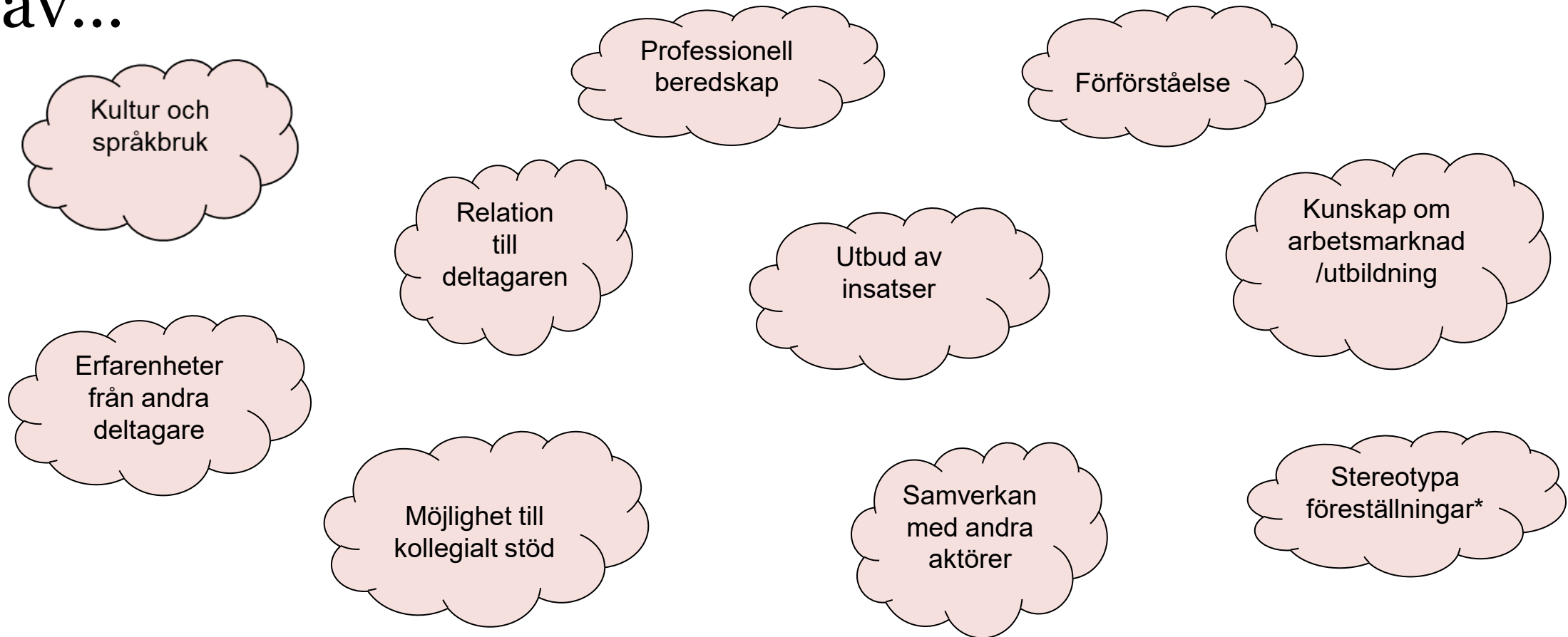
Forskning visar att återkoppling främjar utveckling hos individen

Ökar individens self-efficacy – tilltro till den egna förmågan

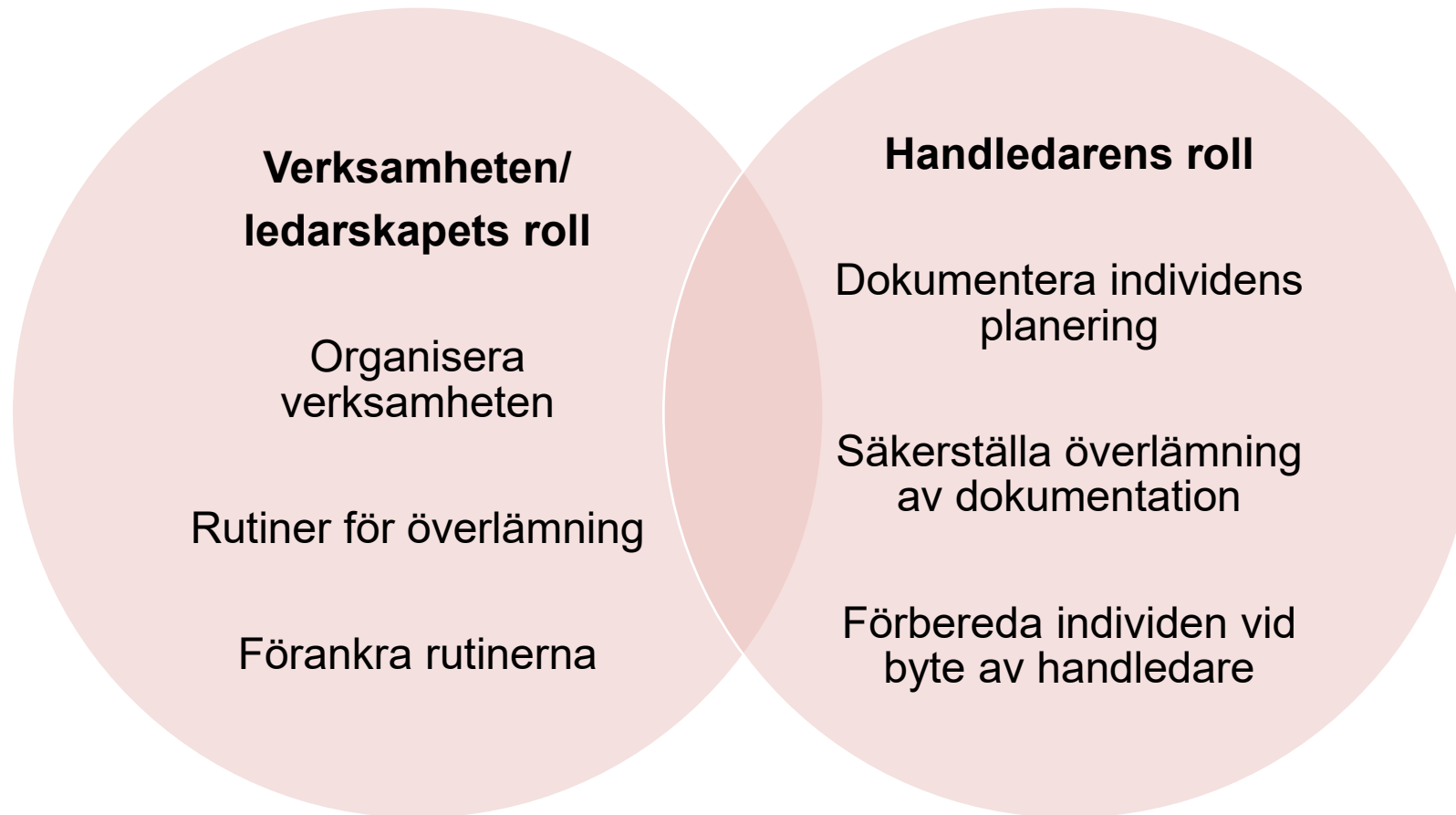
Handledarens tilltro ökar individens tilltro på att lyckas nå arbete/studier

Tilltro som organisatoriskt tankesätt på arbetsplatsen – skapar drivkraft

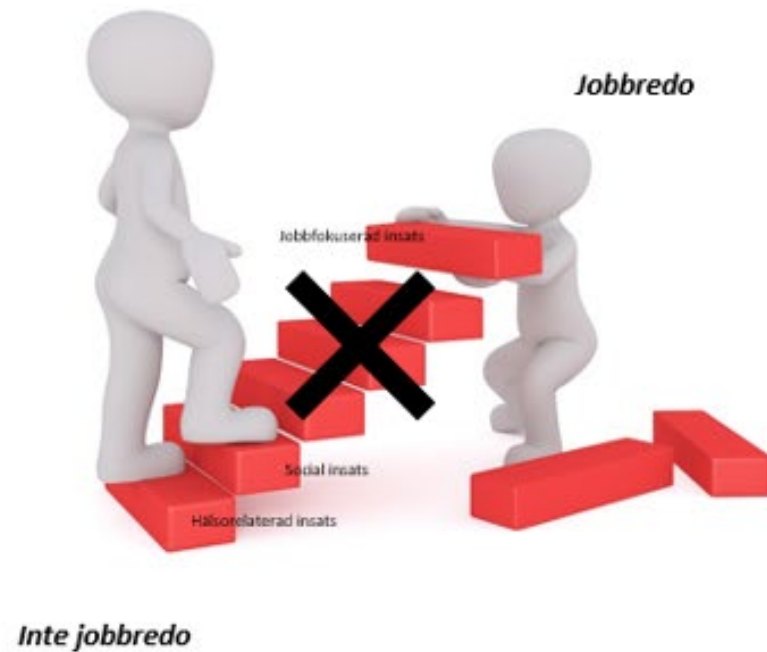
Handledarens tilltro till individens förmåga påverkas av...



Handledarkontinuitet



Parallella insatser

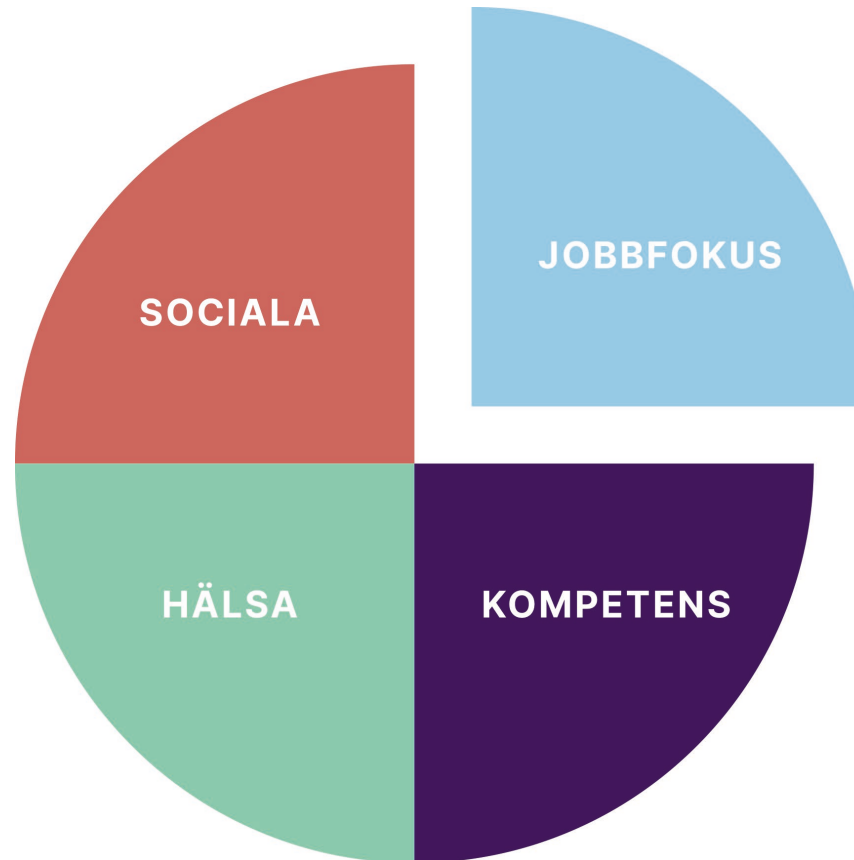


Faktor 3: Parallella insatser

Insatsernas karaktär

- Sociala och personliga kompetenser
- Stärkande nätverk
- Hantering av vardagen
- Boendestöd/kontaktperson

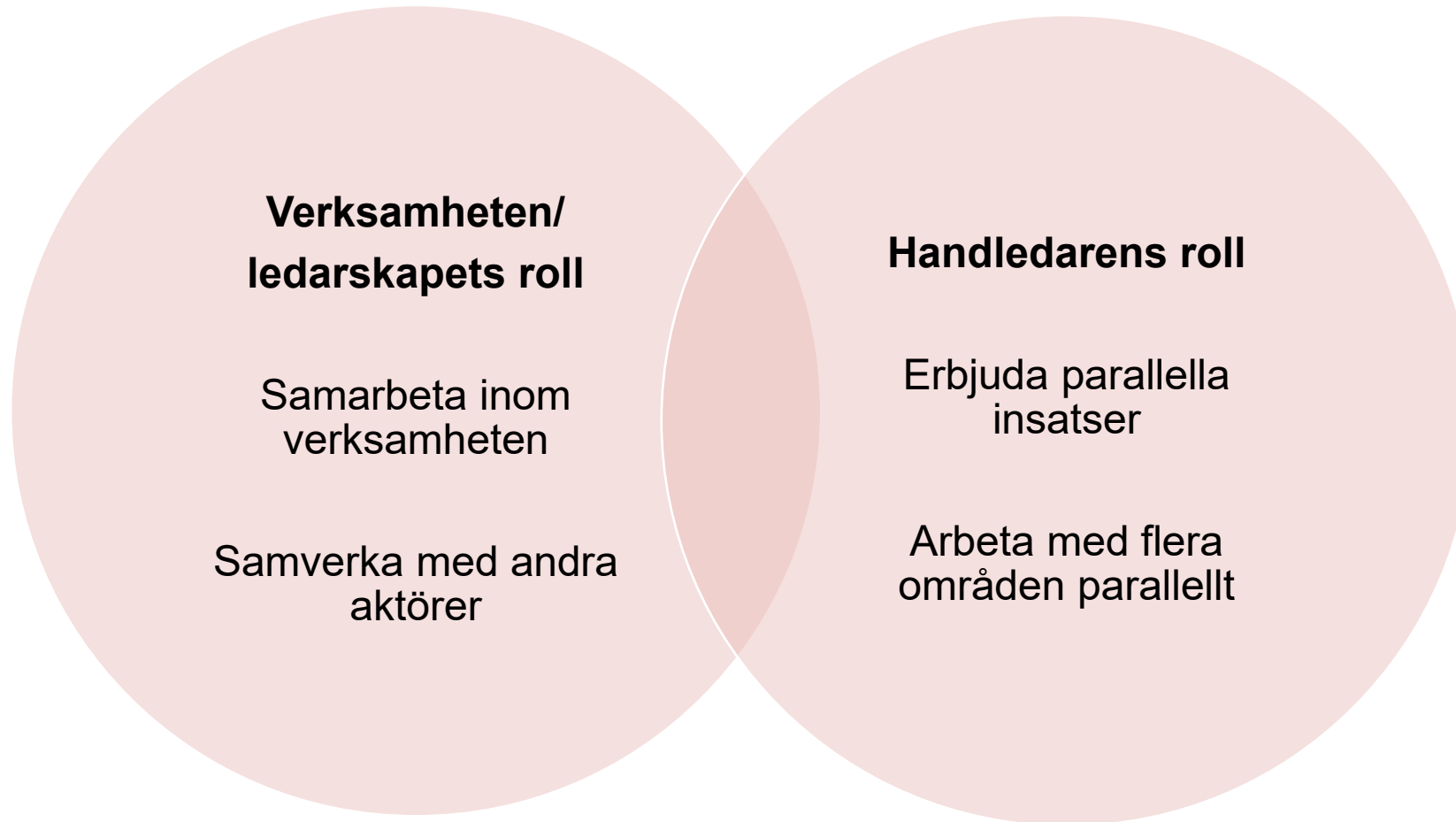
- Kost och motion
- Hantering av psykisk och fysisk hälsa
- Utredning, behandling och rehabilitering



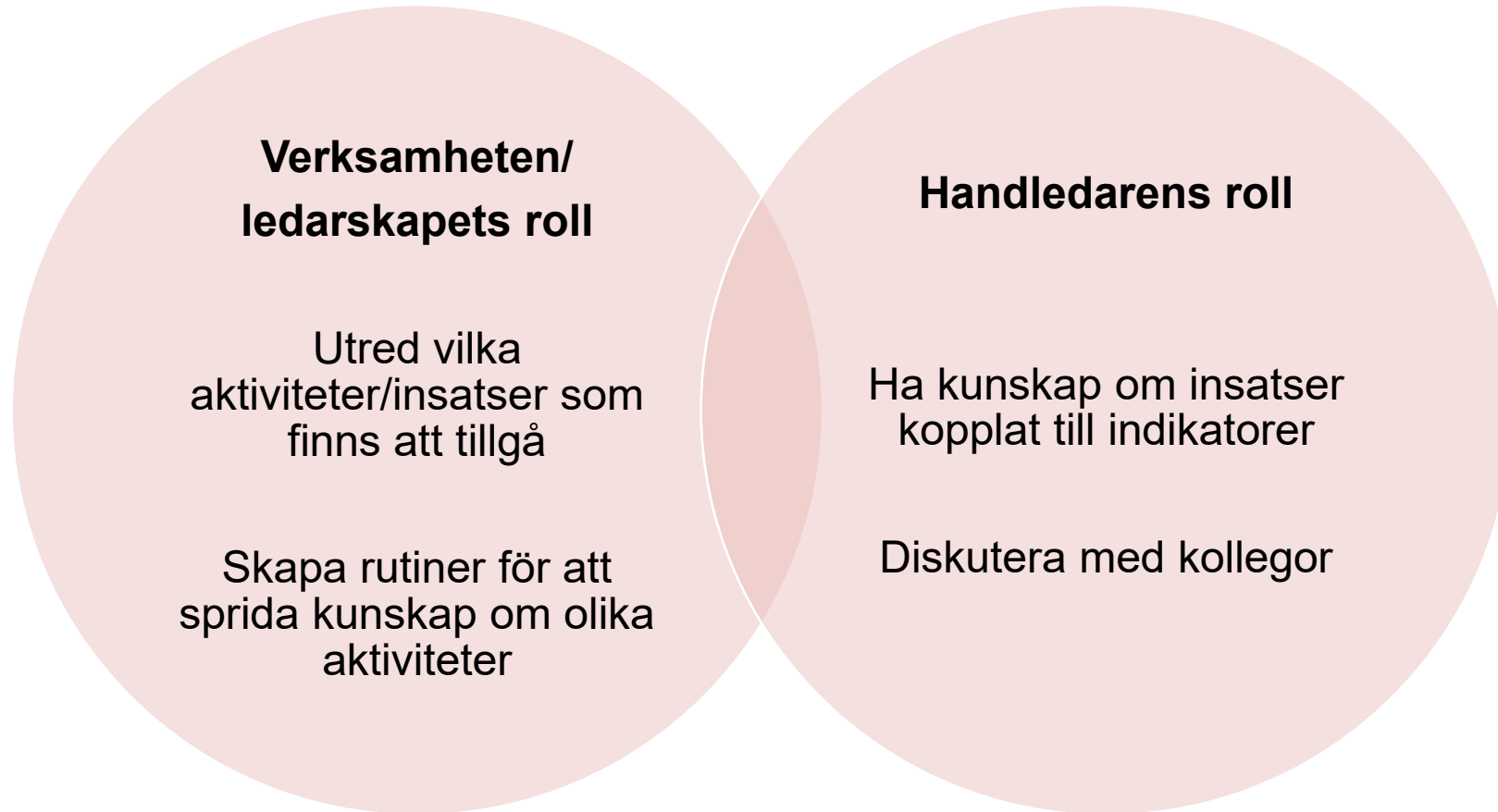
- Praktik
- Jobsökning
- Arbetsträning
- Kunskap om arbetsmarknaden

- Särskilda yrkeskompetenser
- Allmänna kompetenser
- Språk
- IT-kunskap

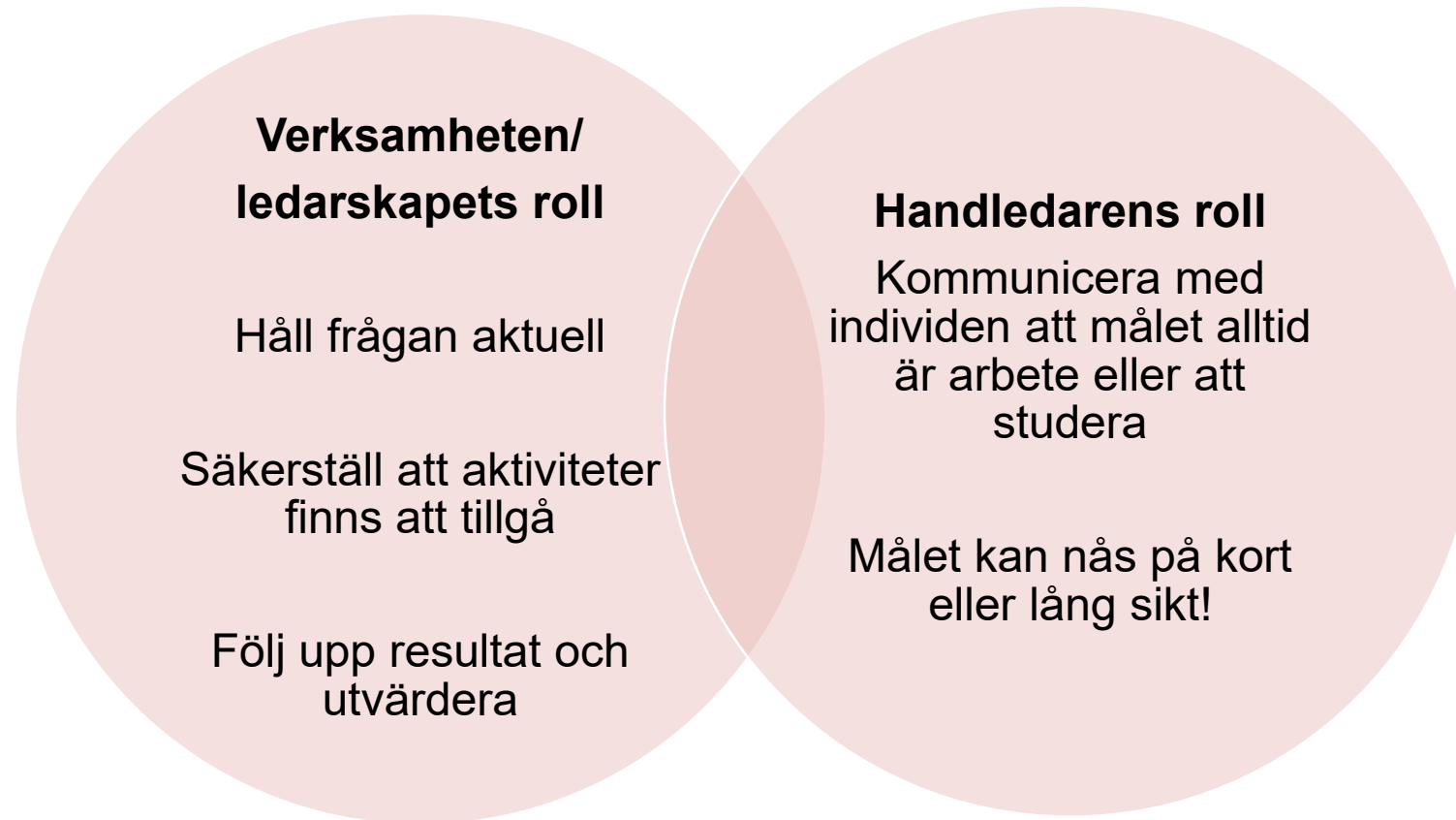
Parallella insatser



Kontinuerliga insatser utan avbrott



Fokus på arbete/studier



De horisontella principerna

- **Jämställdhet** – innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden.
- **Tillgänglighet** – innebär att samhället ska vara tillgängligt för alla, oavsett funktionsförmåga. Det gäller inte minst i arbetslivet.
- **Ikke diskriminering** – innebär att inte diskriminera, att inte missgynna eller behandla någon sämre än någon annan i en jämförbar situation.

Sju diskrimineringsgrunder - kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder



Horisontella principer som värdegrund

Integrera arbetet med de horisontella principerna i verktyget och förhållningssättet SMAIL

SMAIL-utbildningen – de horisontella principerna ingår

Kompetenspass med teman tillgänglighet, jämställdhet och icke-diskriminering

Nätverksmöten – lyfta hur språkbruk och arbetsplatskultur påverkar

Att ställa frågor om våld ingår i SMAIL

Att skapa förutsättningar för inkludering



Så här kan det se ut när alla erbjuds samma möjligheter – lika bemötande



Så här kan det se ut om vi anpassar



Eller ännu hellre så här – inkludering!

Att ställa frågor om våld påverkar arbetsmarknadsinkludering

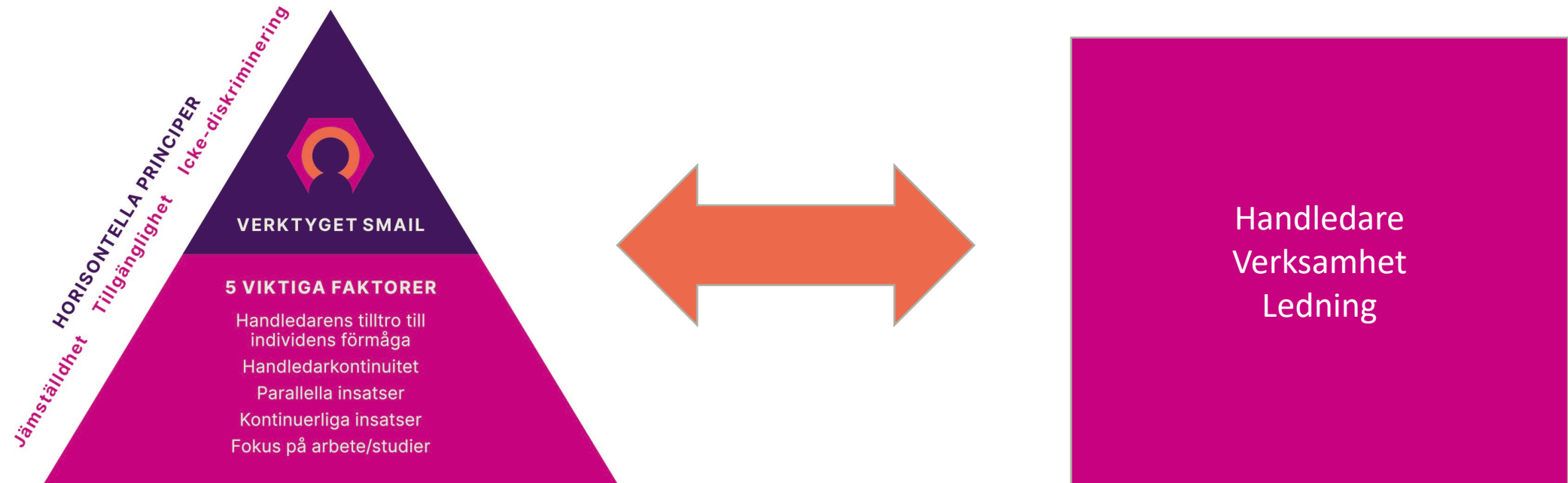
Förebyggande arbete mot utanförskap

Tidig upptäckt – bryta våldsspiral- sätta in tidiga och adekvata insatser

Kunskapshöjande och hälsofrämjande för individen

Brotts- och våldsförbyggande insats för alla i samhället

Metoden berör hela organisationen



Fördelar med SMAIL

För verksamheten:

- Gemensamt förhållningssätt
- Strukturerat, systematiskt arbetssätt
- Följer utveckling i deltagarnas progression
- Stärker medarbetare i deras profession
- Påvisar behov av insatser
- Ökar samverkan internt och externt

För deltagaren:

- Får en professionell dialog med handledaren
- Ger överblick av utvecklingen mot arbete eller studier
- Äger processen framåt – ger ökad egenmakt
- Samtalen fokuserar på "rätt saker"
- Påvisar behov av områden att arbeta vidare med utifrån skattningarna
- Ger överblick av delmål och mål

För kontakt och mer information:

Karolina Eriksson – karolina.eriksson@finsamuppsala.se

Katarina Åkerblom – katarina.akerblom@finsamuppsala.se

Annika Sagström – annika.sagstrom@finsamuppsala.se

Källor:

<https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/>

<https://www.do.se/>

<http://nnsfinsam.se/stoppavaldet.aspx>