

Handledar- manual

Utdrag från originalet

VERSION - 1.0



EUROPEISKA UNIONEN
Europiska socialfonden



Samordningsförbundet
Uppsala län



smail
SKATTNING MOT ARBETE I LÄNET

Innehåll

4 Introduktion till SMAIL

- 6 Horisontella principer
- 7 Viktiga förutsättningar för ett lyckat arbete med metoden
- 8 Arbetsprocessen - progressionsmätning

10 Samtalet

- 11 Frågor till individen
- 12 Frågor
- 14 Skattningskort
- 16 Stöd för samtal
- 18 Metoder som stöd i arbetet med SMAIL

20 Aktiviteter och insatser

- 21 Parallella insatser
- 22 Aktivitetsplan

25 Arbetsmaterial

- 25 Skalfrågor
- 29 Skalfrågor utan beskrivning
- 31 Skalfrågor med bildstöd
- 35 Skattningskort
- 37 Skattningskort utan siffror
- 39 Aktivitetsplan
- 41 Frågor om våld
- 45 Genuskompassen

VERSION - 1.0
2022-04.29

TRYCK
RK-tryck

DESIGN
Jesper Holm Designstudio

KONTAKT
Storgatan 27
751 85 Uppsala
info@finsam uppsala.se
www.finsam uppsala.se

Detta material är utarbetat av
Samordningsförbundet i Uppsala
län och får ej spridas eller
kopieras utan tillåtelse.

Introduktion till SMAIL

Detta material har arbetats fram med inspiration av det danska utvecklingsarbetet Beskäftigelses Indikator Projektet (BIP), genomfört av Væksthusets Forskningscenter i Danmark. BIP har identifierat indikatorer som visat sig vara betydelsefulla för att individer med komplex problematik ska nå arbete eller studier. Samordningsförbundet Uppsala län har döpt metoden till SMAIL- Skattning Mot Arbete I Länet.



SMAIL skapar en professionell bedömningsgrund, där samtalet mellan individ och handledare koncentreras till de områden som är av betydelse för att individen ska nå arbete eller studier.



1. Individens tro på att få ett arbete
2. Kunskap om arbetsmarknaden
3. Målmedvetenhet
4. Samarbetsförmåga
5. Hantering av vardagen
6. Hälsa och hantering av hälsa
7. Jobbsökningsbeteende

Horisontella principer

De horisontella principerna omfattar tre områden: jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Anledningen till att dessa principer är viktiga i arbetet med individen är för att arbetsmarknaden inte är jämställd, inte tillgänglig för alla och att diskriminering förekommer.

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. I arbetet med individen behöver vi ha med oss att vi är präglade av normer och stereotypa antaganden. Gör vi "som vanligt" riskerar vi att ge kvinnor och män olika förutsättningar. Därför är det viktigt att utgå från en individs behov oavsett dess biologiska kön.

Avskaffandet av mäns våld mot kvinnor är ett jämställdhetspolitiskt mål. Viktigt att påminna sig om är att våldsutsatthet många gånger ger effekter på den psykiska och fysiska hälsan och därmed möjligheten att delta i arbetslivet.

TILLGÄNGLIGHET

handlar om att samhället ska vara tillgängligt för alla, oavsett funktionsförmåga. Det gäller inte minst i arbetslivet. Att arbeta med tillgänglighet kan förändra och bredda arbetsmarknaden och på så sätt

stärka övergången till arbetslivet för personer med svag förankring på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning.

Ett inkluderande arbetsliv handlar i grunden om hur enskilda arbetsplatser är utformade och hur arbetet bedrivs och är organiserat. Det kan handla om såväl fysiska anpassningar av lokal och utrustning som arbetstider, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter, attityder och kunskaper samt arbetsledning.

ICKE-DISKRIMINERING

handlar om att inte diskriminera, att inte missgynna eller behandla någon sämre än någon annan i en jämförbar situation.

I diskrimineringslagen finns det sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Viktiga förutsättningar för ett lyckat arbete med metoden

Ledarskapet i arbetet med SMAIL är centralt. Genom att arbeta aktivt med att röja hinder inom organisationen ökar möjligheten för att individen ska nå arbete eller studier.



Chefen i den verksamhet som ska arbeta med SMAIL ansvarar för de organisatoriska delar som är viktiga i SMAIL. Verksamheten bör organiseras med följande förutsättningar i fokus:

- Handledarens tilltro till att individen kommer i arbete.
- Handledarkontinuitet, att ha samma handledare under hela perioden.

- Arbeta med individens helhet och parallella insatser. Exempelvis hantering av hälsa, vägledning, praktik etc.

- Kontinuerliga insatser utan avbrott.
- Hela tiden fokus på arbete/studier.

Arbetet med SMAIL behöver vävas in i ordinarie verksamhet och dess utformning av aktiviteter/insatser. Arbetssättet ses som ett komplement till de metoder som används sedan tidigare.

Arbetsprocessen - progressionsmätning



Arbetsprocessen i fem steg

1. SMAIL bygger på kontinuerliga samtal mellan individen och handledaren med syfte att individen ska nå arbete eller studier. Innan eller i samband med samtalen genomför individen en självskattning rörande sex frågor på en skala från ett till fem. Till varje skattningssiffra finns en beskrivning som vägleder individen i svaret. Individen svarar även på frågan "Hur söker du arbete?" genom flervalsoalternativ.
2. Individens svar registreras i ett skattningskort vilket visar individens stegförflyttningar gällande de olika indikatorerna över tid.
3. Utifrån individens behov med utgångspunkt i skattningen formulerar handledare och individ tillsammans en aktivitetsplan med lämpliga aktiviteter för den fortsatta vägen mot arbete eller studier.
4. Skattning av progressionen mot arbete eller studier enligt SMAIL genomförs var tredje månad.
5. Slutmålet är att individen ska komma ut i arbete eller studier.

Samtalet

För att individen ska förstå syftet med SMAIL är det viktigt att inleda samtalet med att beskriva hur indikatorerna fungerar och hur de kan bidra till att individen kommer ut i arbete eller studier. Nedan föreslås några inledande formuleringar som kan användas:

Målet med dessa samtal är att hjälpa dig till arbete eller studier.

Jag kommer be dig svara på hur du själv bedömer var du befinner dig vad gäller styrkor och resurser som är viktiga för att få ett arbete. Genom att veta vad du behöver utveckla så ökar dina chanser till ett jobb.

Du kommer att få besvara sex frågor som på olika sätt är viktiga för att ta reda på vad du behöver träna mer på.

Du kommer få svara genom att uppskatta dina färdigheter gällande dessa sex faktorer på en skala mellan 1 och 5, där 1 innebär att du behöver träna mer och 5 innebär att du bedömer att det fungerar mycket bra.

Dina svar kommer att visas i ett skattningskort så att du och jag tillsammans kan se vilka delar som du redan har och kan använda, men också vilka delar du kan behöva jobba vidare med för att öka chanserna för ett jobb. Jag lägger det emellan oss så kan du sätta ett kryss där du tycker du befinner dig.

**SKATTNINGSKORT ATT ANVÄNDA I SAMTAL
MED INDVIDEN VISAS PÅ SIDAN 14.**

Frågor till individen

Skattningsfrågorna kan anpassas till den deltagare du har framför dig – exempelvis genom att ställa öppna eller slutna frågor. Att formulera om eller ytterligare förklara en fråga kan också behövas.

I samtalet kan skalfrågorna användas genom att antingen visa hela skalan med svarsalternativ eller enbart som en skala med siffror, utan att redovisa svarsalternativen för deltagaren. Det finns även möjlighet att ställa frågorna med bildstöd. Se avsnittet arbetsmaterial för de olika varianterna på skalor.

Att ställa frågor om våld kan kopplas till psykisk och fysisk ohälsa och bör ställas till alla individer, och inte enbart vid misstanke. Förslag på sätt att ställa frågor om våld finns under arbetsmaterial. Kom ihåg att alltid vara förberedd på hur du hanterar svaret och vart du kan hänvisa personen vidare. Ta reda på vilka rutiner som finns i din verksamhet när det gäller att bemöta och hantera frågor om våld.



Det är dialogen som förs med deltagaren utifrån svaren som är det väsentliga!

Det är utifrån dialogen som det framkommer vilka områden som behöver prioriteras och vilka aktiviteter som sätts in.

Frågor

Exempel på hur frågorna kan se ut:

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 |

Utdrag från originalet



smat'l

SKATTNING MOT ARBETE I LÄNET



Samordningsförbundet
Uppsala län