

SKAPA 2.0

SKATTNING AV PROGRESSION MOT ARBETE

ANVÄNDARMANUAL 2024



Samordnings
förbundet
HALLAND

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INTRODUKTION	3
VERKSAMHETSUTVECKLING	4
1. HANDLENDARROLLEN	4
2. ARBETSFOKUS.....	6
3. INSATSERNA	6
4. VERKTYGET SKAPA.....	7
5. INFORMATION TILL INDIVIDEN.....	8
6. SKAPASPINDEL.....	9
7. FRÅGOR.....	10
8. FRÅGOR TILL HANDLEDAREN.....	12
9. HANDLINGSPLAN	13
10. HANDLINGSPLAN MALL.....	14
11. SAMTALSSTÖD.....	15
12. ARBETSMATERIAL TILL SAMTALET	18

Bladdirex
får ej kopieras!
delas eller
skrivas ut

INTRODUKTION

Materialet har arbetats fram i samarbete med Væksthusets Forskningscenter, avseende innehåll och omarbetats och utvecklats till denna svenska version.

Forskningsprojektet Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) genomfört av Væksthusets Forskningscenter har genom sin forskning pekat på följande faktorer som mest verkningsfulla för att individer med utmaningar utöver arbetslöshet ska komma i arbete:

Följande faktorer pekar studien på som de mest verksamma områdena:

- Handledarens tilltro till att individen kommer i arbete.
- Handledarkontinuitet, att ha samma handledare under hela perioden.
- Kontinuerliga insatser utan avbrott.
- Arbeta med individens helhet och arbeta exempelvis med hälsa, vägledning, praktik etc. parallellt.
- Hela tiden fokus på arbete/studier.

SKAPA - samtalsverktyg ger en professionell grund, där samtalet mellan individ och handledare koncentreras till de områden som är av betydelse för att individen ska nå arbete/studier och bygger på slutsatserna i BIP-studien vilka indikatorer som hade största koppling till att individer kom i arbete.

SKAPA 2.0 är en uppdaterad version som utvecklats utifrån våra erfarenheter samt ny evidens som kommit inom området. På senare år har det kommit ytterligare evidens inom detta område samt att vi inom Samordningsförbundet och kommunerna vi samarbetet med kunnat testa och utveckla olika delar i praktiken.

Den svenska versionen har utarbetats av Samordningsförbundet i Halland. Materialet får ej spridas eller kopieras utan tillåtelse.

KONTAKTA GÄRNA

Samordningsförbundet i Halland, www.sfhalland.se

VERKSAMHETSUTVECKLING

Den evidens som är mest verkningsfull när man arbetar med att stötta individer som stått utanför arbetsmarknaden lång tid handlar till stor del om hur verksamheten är organiserad.

Fokus ska flyttas från individerna till verksamhetens organisering och innehåll.

Evidensen pekar på att framgångsrika verksamheter inom detta område behöver erbjuda:

- Fokus på slutmålet arbete/studier genom hela processen, från start till mål.
- Erbjudna meningsfulla parallella insatser riktade mot arbete/studier.
- Yrkesskickliga handledare med hög fokusering på arbete/studier.
- Handledarkontinuitet. Byte av handledare minskar individens möjligheter att nå arbete/studier.

Utifrån ovanstående blir verksamheternas organisering central.

Det finns behov av att arbeta organisatoriskt och röja hinder inom organisationen och systemen för att individerna ska kunna förflytta sig närmare arbete.

Genom SKAPA är det viktigt att på ledningsnivå skapa strategier för hur kunskapen från evidens ska användas på lednings-, organisatorisk- och medarbetarnivå. Progressionsmättningsverktyget SKAPA är ett bra samtalsverktyg mellan individ och handledare men kan också vara användbar i verksamhetsutveckling och uppföljning av verksamheten.

Områden att följa upp:

Slutmålet Arbete/studier. Kommer individerna till arbete/studier?

Vilket insatsutbud finns att tillgå? (jobbfokuserade, meningsskapande, volymer)

Arbetsprocesser, undvika handledarbyten samt insatsavbrott.

1. HANDLEDDARROLLEN

Handledarrollen är mångfacetterad och behöver stärkas och arbetas aktivt med inom verksamheterna.

Vi väljer i materialet att använda begreppet handledare. Rollen vi syftar på har flera olika benämningar/titlar beroende av verksamhet. Det är den yrkesrollen som arbetar nära individen i verksamhet som syftar till att stödja individer att komma (åter) till arbete eller studier.

Handledarkontinuitet och fokus på arbete/studier från dag ett, är en avgörande faktor. Genom att följa sin individ kan handledaren matcha direkt mot arbetsplats och öka möjligheterna för att lyckas. Handledaren kan då använda sina unika kunskaper om individen för att hitta rätt arbete till rätt individ.

Handledarbyten minskar individens och verksamhetens möjligheter att lyckas enligt flera forskningsstudier.

HANDEDARENS PERSONLIGA KOMPETENS:

Har handledaren rätt personlig kompetens för att utföra sitt uppdrag?

Här handlar det mycket om personliga egenskaper.

Handledaren behöver kunna skapa och bygga allians med individen för att kunna motivera till de livsförändringar som krävs. Det handlar om handledarens förhållningssätt samt förmåga att motivera och förklara fördelarna till förändring för individen. Handledaren behöver bli medveten om det ledarskap som utövas mellan handledare och individ.

Som handledare är det viktigt att man kan hantera olika metoder och verktyg exempelvis SKAPA, för att på bästa sätt möta varje individ.

Handledarrollen handlar om att uttala och överföra förväntningar på att individen kommer i arbete/studier. Genom handlingar, samtal och kroppsspråk synliggör handledaren sina förväntningar på att individen kommer nå arbete/studier. Detta är viktigt inte bara för individen utan också för andra berörda parter, till exempel arbetsgivare, nätverk och myndigheter.

ORGANISATIONEN:

Organisationen handledaren arbetar i behöver också stärkas för att understödja handledarens arbete. Som handledare är det viktigt att man kan hantera olika metoder och verktyg exempelvis SKAPA och motiverande samtal för att på bästa sätt möta varje individ.

Ledarskapet behöver arbeta för en öppen kultur där kollegialt utbyte och kunskapsöverföring internt blir en naturlig del av vardagen.

Det handlar också om att organisationen behöver se över sitt utbud av insatser så handledarna har en verktygslåda ur vilken de kan erbjuda hälsoinsatser, sociala insatser, kompetenshöjande insatser och jobbfokuserade insatser för att kunna erbjuda Individens parallella insatser med arbetsfokus.

ARBETSMARKNADEN OCH SAMVERKANSPARTNERS:

För att nå slutmålet arbete/studier behöver stort fokus och mycket tid läggas på arbetsmarknaden och att skaffa sig kunskap kring arbetsmarknaden, dess krav och möjligheter.

Att matcha individerna mot arbete/studier från första dag är framgångsrikt. Handledaren behöver ha god kunskap om såväl arbetsmarknaden och individen som ska matchas dit, då det ofta handlar om att matcha en specifik individ till ett specifikt arbete. Handledarens unika kunskap om arbetsmarknaden och individen, ökar individens möjligheter för att nå arbete/studier. När handledaren ser arbetsmarknadens möjligheter kan handledaren också se individens plats på arbetsmarknaden.

Handledarrollens viktigaste uppgift är att se till att arbetsgivares förväntningar på att arbete ska utföras och individens förväntningar och möjlighet att utföra arbetet möts.

För att lyckas i detta arbete krävs också god samverkan med andra verksamheter såsom socialtjänst, vården, Försäkringskassa och Arbetsförmedlingen och deras leverantörer.

Relevant för samverkan är att man först ser över sin förmåga att samverka och vad man själv och den egna verksamheten kan erbjuda samverkande parter. Detta kommer att öppna upp samverkan och med största sannolikhet skapa större samverkans effekter.

Ensam är inte stark, samverkan gör oss starkare.

2. ARBETSFOKUS

Tidigt fokus på arbete/studier och en tydlig målbild har enligt flera forskningsstudier visat sig vara en viktig faktor för att nå arbete och studier. Att förtydliga målbild och förväntningar av den process individen är i kan vara av stor betydelse. Särskilt när det gäller individer med utmaningar utöver arbetslöshet, som står inför ett många gånger omfattande förändringsarbete över tid.

Slutmålet behöver uttalas för individen från dag ett för att öka sannolikheten att det ska bli verkligt även om vägen dit kan vara lång och innehålla ett antal vägbulor.

För att kunna matcha rätt person mot rätt jobb krävs att en stor del av handledarens arbete förläggs ute på arbetsmarknaden. Handledaren behöver i större utsträckning se sig som bryggan mellan en arbetsgivare som förväntar få arbete utfört och individen egna förväntan att kunna klara ett arbete. Det är först när arbetsgivarens och individens förväntningar möts som vi når slutmålet.

3. INSATSERNA

Parallella, samordnade insatser där flera insatser genomförs samtidigt- och där en jobbfokuserade insats ingår - skapar enligt BIP-studien mest progression. Vaeksthuset kategoriserade sina insatser inom Hälsa, Kompetens, Sociala och Jobbfokuserande insatser. Kombinationer av insatser från dessa fyra områden, men alltid med ett jobbfokuserande inslag, visade sig öka individens möjligheter till arbete.

Utmaningen med insatser är att insatserna ska skapa mening för individen, vara rätt dimensionerade och enkla för handledaren att koppla på utifrån individens behov.

Varje verksamhet behöver därför kontinuerligt se över sina insatser och gärna kategorisera dem utifrån vilka syften varje insats har så handledarna kan erbjuda individen meningsfulla parallella insatser utifrån Hälsa, Kompetens, Sociala och Jobbfokuserande insatser. Just att insatserna är meningsfulla och leder mot målet är viktigt och att handledaren tydligt kan förmedla detta till individen så att syfte och mål hör ihop med överenskomna aktiviteter och insatser som ingår i den gemensamma handlingsplanen.

Det ska vara enkelt för handledarna att i individernas handlingsplaner plocka samman olika insatser för att kombinera Hälsa, Socialt, Kompetens och Jobbfokuserande insatser.

4. VERKTYGET SKAPA

I verktyget SKAPA har sex indikatorer valts ut, som i forskningen visat sig särskilt viktiga att följa, för att individen ska komma i arbete/studier. SKAPA bygger på kontinuerliga samtal mellan individen och handledaren. I samband med samtalen ska individen och handledaren skatta olika indikatorer samt svara på ett antal frågor.

Individen skattar sex indikatorer och handledare två indikatorer mellan 1–5, varje nivå har en förklaring för att individen ska kunna hitta rätt på progressionskortet.

Individen kommer också svara på frågorna:

- Hur den söker arbete?
- Vad individen har för förväntningar på lön/lönenivå?
- Samt frågor om våld och missbruk.

Handledaren registrerar efter samtalet vilken typ av aktivitet individen deltagit i de senaste veckorna/månaderna, samt svarar på indikatorerna:

Tror du att Individen kommer nå arbete eller studier (1-5)?

Anser du att Individen agerar målmedvetet (1-5)?

Individens svar registreras i ett progressionskort som skapar ett spindeldiagram, där det över tid går att följa individens rörelse närmare arbete/studier. Utifrån denna skattning kan sedan handledare och individ skapa en handlingsplan och välja aktiviteter för den fortsatta vägen mot arbete/studier.

Viktigt att kontinuerligt ta upp en diskussion kring lön och lönenivå. Rätt förväntningar på lönenivån ökar individens möjligheter till arbete.

Våld i nära relationer och riskbruk/missbruk är två bakomliggande faktorer som kan leda till att individer inte når arbete och studier. SKAPA 2.0 har därför med frågor kring dessa ämnen som också lyfts i samtalet med individen.

För att belysa att detta instrument handlar om progression mot arbete har den svenska versionen fått namnet **SKAPA** – Skattning av Progression mot Arbete.

5. INFORMATION TILL INDIVIDEN

INLEDNING

Huvudfokus är att hjälpa dig till arbete eller studier. Vi vet att dina chanser ökar genom att vara i aktiviteter tillsammans med praktik, arbetsträning eller liknande. Vi vet också att aktivitet och arbete/studier, oftast påverkar hälsan på ett positivt sätt.

SYFTET MED DAGENS SAMTAL

- Vi ska prata om vad som hänt sedan sist och diskutera hur aktiviteterna du deltagit i har fungerat.
- Om det hänt något annat nytt sedan sist som kan ha betydelse.
- Ta fram en handlingsplan för vårt arbete framåt, en plan som känns bra för dig.

ÄMNEN VI SKA GÅ IGENOM

- Vi ska prata om hur du ser på framtiden vad gäller arbete/studier, de styrkor och resurser du har som du kan ha användning för i ett arbete.
- Vad som behövs för att du kan närma dig arbete, vad du och vi kan göra för att det ska bli så.
- Vi ska prata om din hälsa och om det är något i din vardag, boendesituation eller annat som är viktigt för mig att veta när vi gemensamt gör din handlingsplan.

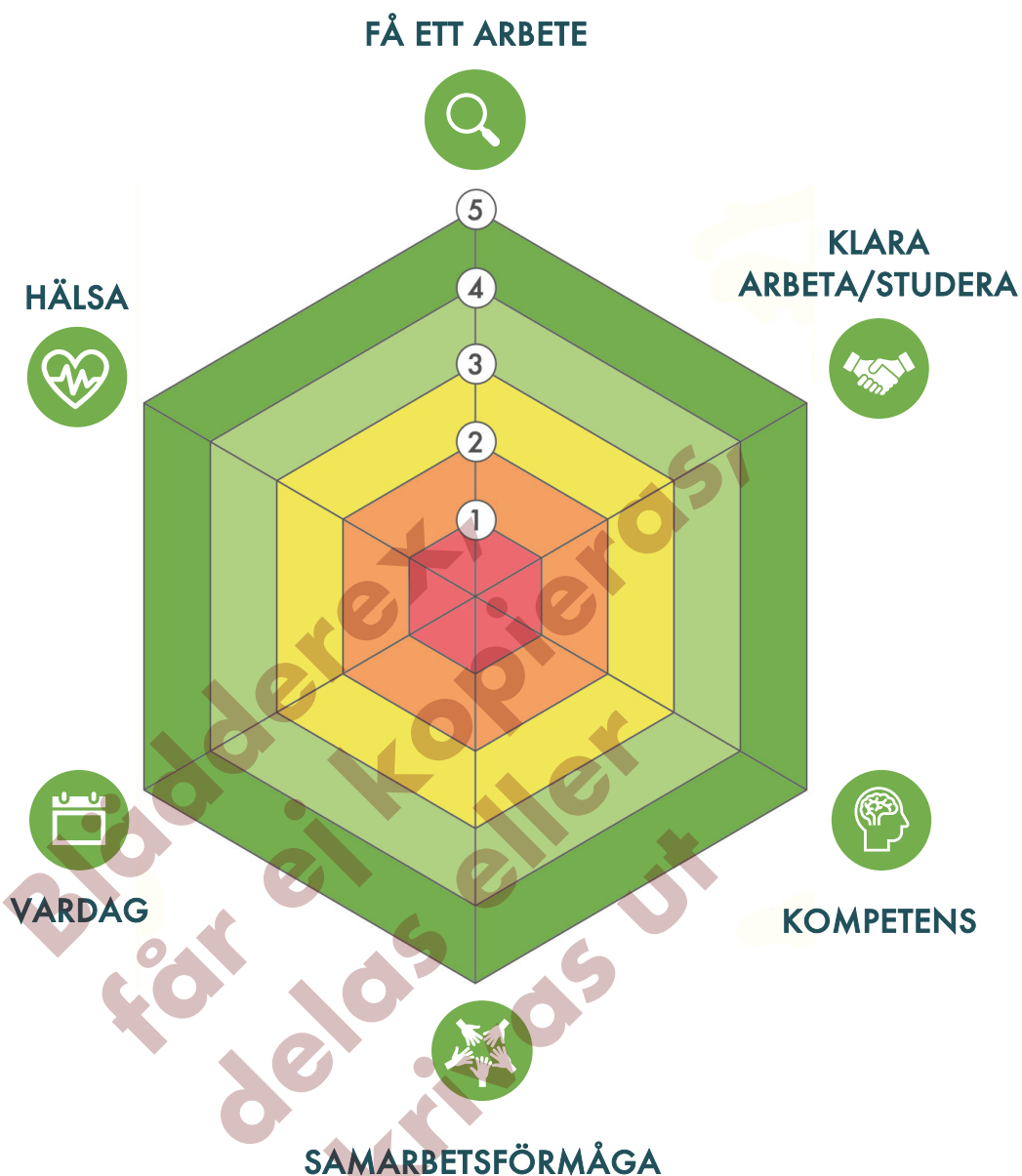
PROGRESSIONSKORT

I början av vårt samtal kommer du få skatta mellan 1–5 på sex frågor. Dina svar kommer att skapa ett spindeldiagram så att vi kan följa din utveckling över tid. Jag lägger det emellan oss – så kan du sätta kryss.

HANDLINGSPLAN

Samtalet avslutas med att vi tillsammans upprättar en handlingsplan som är vår överenskommelse kring vilka områden som ska arbetas med till nästa tillfälle. Handlingsplanen upprättas utifrån progressionskortet och samtalet.

6. SKAPASPINDEL



FÅ ETT ARBETE: Vet du vad du ska göra för att få ett arbete?

KLARA ARBETA/STUDERA: Klarar du av att arbeta/studera (minst deltid)?

KOMPETENS: Kan dina kunskaper/kompetenser användas på en arbetsplats?

SAMARBETSFÖRMÅGA: Hur bra är du på att samarbeta med andra?

VARDAG: Har du möjlighet/energi i din vardag att arbeta/studera?

HÄLSA: Påverkar din hälsa din möjlighet att arbeta/studera (minst deltid)?

7. FRÅGOR

TILL INDIVIDEN OM PROGRESSION/UTVECKLING KOPPLAT TILL ARBETE

Vet du vad du ska göra för att få ett arbete?

1. Jag vet inte hur jag ska göra för att få ett arbete.
2. Jag vet till viss del vad jag ska göra för få ett arbete.
3. Jag vet ganska väl vad jag ska göra för att få ett arbete.
4. Jag vet till stor del vad jag ska göra för att få ett arbete.
5. Jag vet precis hur jag ska göra för att få ett arbete.

Klarar du av att arbeta/studera (minst deltid)?

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

Kan dina kunskaper/kompetenser användas på en arbetsplats?

1. Jag tror inte att jag har några kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats.
2. Jag är mycket osäker på att jag har några kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats.
3. Det varierar. Ibland blir jag osäker om jag några kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats.
4. Jag är för det mesta säker på att jag har kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats.
5. Jag är säker på att jag har kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats.

Hur bra är du på att samarbeta med andra?

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

Har du möjlighet/energi i din vardag att arbeta och studera?

1. Jag har ingen möjlighet/energi i vardagen att arbeta/studera.
2. Jag har lite möjlighet/energi i vardagen att arbeta/studera.
3. Det varierar. Ibland kan jag, ibland inte.
4. Jag har oftast möjlighet/energi i vardagen att arbeta/studera.
5. Jag har möjlighet/energi i vardagen att arbeta/studera.

Påverkar din hälsa din möjlighet att arbeta/studera? (minst deltid)

1. Min hälsa hindrar mig helt och hållet från att arbeta.
2. Min hälsa hindrar mig oftast från att arbeta (klaras max några timmar).
3. Det varierar. Jag kanske kan ha ett deltidsarbete med rätt hjälp och stöd.
4. Min hälsa påverkar mig ibland i ett arbete.
5. Min hälsa hindrar mig inte från att arbeta.










Diskussion kring lön och lönenivå.

Rätt förväntningar på lönenivån ökar individens möjligheter till arbete.

Har individen realistiska förväntningar på lönenivå utifrån de arbeten hen söker?

Hur många % behöver hen arbeta för att nå önskad lönenivå?

Hur söker du arbete? (Kryssa gärna flera alternativ)

<input type="checkbox"/>		<i>Genom annonser i tidskrifter, tidningar eller liknande</i>
<input type="checkbox"/>		<i>Genom jobbportaler via internet</i>
<input type="checkbox"/>		<i>Har kontaktat en arbetsgivare på eget initiativ (t.ex. ringt, skickat in spontanansökan eller dykt upp på deras kontor)</i>
<input type="checkbox"/>		<i>Har frågat min familj, vänner och bekanta om de känner någon som kan hjälpa mig att hitta ett arbete</i>
<input type="checkbox"/>		<i>Har gjort min praktik uppmärksam på att jag skulle vilja ha en anställning efter att praktiken är över</i>
<input type="checkbox"/>		<i>Bemanningsföretag, rekryteringsbyrå</i>
<input type="checkbox"/>		<i>Sociala medier t.ex. Facebook, LinkedIn m.fl.</i>
<input type="checkbox"/>		<i>Jag letar inte efter ett arbete</i>
<input type="checkbox"/>		<i>Vill ej svara</i>

8. FRÅGOR TILL HANDEDAREN

Vilka aktiviteter (kursiverade exempel) har individen deltagit i under de senaste tre månaderna? (Kryssa gärna fler alternativ). Här anges de aktiva insatser till individen, inte saker individen själv försöker förändra utan stöd av någon verksamhet:

Vilka av nedanstående delar har individen deltagit i de senaste tre månaderna:

- Vardagshantering, (*boendestöd*)
- Kost och motion, (*organiserad träning/hälsoinsatser*)
- Hälsa, (*psykisk/fysisk*)
- Arbetsrehabilitering, (*AME, AF, andra aktörer*)
- Sociala och personliga färdigheter (*personligt ombud*)
- Kunskap om arbetsmarknaden, (*gruppvägledning i olika former*)
- Allmän kompetens (läs- och skrivkunskaper, språk, IT, kommunikation) (*komvux, SFI*)
- Utredning och/eller behandling, inklusive rehabilitering (*läkare/psykolog, etc.*)
- Coaching (*handledare*)
- Vägledning (*Individuell vägledning*)
- Nätverk (*aktivt användande av nätverk för att sikta mot arbete*)
- Kunskap om arbetsmarknaden (*regler och normer*)
- Kompetenshöjning professionellt (*utbildning, validering*)
- Praktisk upplärning i egen eller intern verksamhet (*Arbetsmarknadsenhet*)
- Praktisk upplärning på en extern arbetsplats
- Jobsökning
- Missbruksvård
- Inga aktiviteter

Annat _____

Tror du att individen kommer att få arbete inom det närmaste året?

1. Tror inte att individen kommer att få arbete inom det närmaste året.
2. Tvivlar på att individen kommer att få ett arbete inom det närmaste året.
3. Det varierar. Ibland är jag optimistisk, ibland inte.
4. Tror att det finns goda möjligheter för individen att få arbete inom det närmaste året.
5. Tror definitivt på att individen kommer att få ett arbete inom det närmaste året.

I vilken utsträckning agerar individen målmedvetet för att få ett arbete?

1. Agerar aldrig eller nästan aldrig målmedvetet för att få arbete.
2. Agerar sällan målmedvetet för att få arbete, men ibland kan det hända.
3. Det varierar. Agerar målmedvetet ibland och ibland inte.
4. Agerar oftast målmedvetet för att få arbete.,
5. Agerar alltid målmedvetet för att få arbete.

Frågor kring:

Har ställt frågor kring Hot/våld i nära relationer	Ja / Nej
Har ställt frågor kring Riskbruk/Missbruk	Ja / Nej

9. HANDLINGSPLAN

När skattningen är klar, ska ni tillsammans utifrån aktuell skattning och samtal, formulera mål och aktiviteter för vilka områden individen ska arbeta med samt vem som ansvarar för vad. Handlingsplanen följs upp och uppdateras vid nästa skattningstillfälle.

Handlingsplanen skapas utifrån samtalet och skattningen. Välj vilka delar som ni ska fokusera på till nästa gång. Var konkret och arbeta med korta mål.

Målen utvärderas vid varje mätning vilket gör handlingsplanen levande.

Handlingsplanen är individens. Rekommendationen är att individen får ett exemplar. Handlingsplanen kan också behöva förankras hos berörda myndigheter så att den inte påverkar andra planeringar eller individens ekonomi mm.

I arbetet med handlingsplanen kan du använda skattningarna till att konkretisera vad som krävs av individen för att komma vidare i sin process.

På nästa sida, finns en enkel mall att använda till skriftlig handlingsplan till individen.

10. HANDLINGSPLAN MALL

En enkel mall att använda till skriftlig handlingsplan till individen.

Prioriterat område	Delmål	Aktivitet	Ansvarig
Få ett arbete	<i>Öka insikten vad ett arbete innebär</i>	<i>Studiebesök</i>	<i>Individen</i>
Klara arbeta/ studera			
Kompetenser			
Samarbets- förmåga			
Vardag			
Hälsa			
Övrigt			

11. SAMTALSSTÖD

Vet du vad du ska göra för att få ett arbete?

Att själv ha kännedom om vad man kan göra för att öka sina möjligheter till arbete.

- Vill du ha ett arbete?
- Vet du vad du skulle vilja arbeta med?
- Vad skulle du trivas med?
- Vilken typ av framtida arbete tänker du skulle passa dig?
- Vad har fungerat i ett tidigare arbetsliv?
- Om studier är en förutsättning för att du ska få ett arbete, hur ser du på det?
- Finns det något som hindrar att du skulle kunna få ett arbete?
- Har du börjat titta på och tagit reda på något om de sorts arbeten du vill ha?
- Har du tittat på vad det finns för lediga arbeten? (AF:s hemsida)
- Har du kunskap om olika branscher/yrken samt hur behoven där ser ut?
- Söker du arbeten?
Hur söker du i så fall?
- Är du inskriven på Arbetsförmedlingen?
- Har du några egna kontaktvägar?
- Vad behöver du för att komma ut i arbete?

Klarar du att arbeta/studera (minst deltid)?

Individens egna förväntningar på att kunna komma ut i arbete.

- Tror du att du kommer klara ett arbete?
- Hur mycket vill du arbeta?
- Vad behöver du för att klara ett arbete?
- Finns det något du behöver bli bättre på för att klara ett arbete?
- Vad har du för mål? Heltid? Deltid?
- Vad för typ av för anpassning/hänsyn behöver man ta på en kommande arbetsplats?

- Har du funderat på något arbete som skulle passa dina förutsättningar?
- På vilken arbetsplats kan du se dig själv framöver?

Kan dina kunskaper/kompetenser användas på en arbetsplats?

Utforska individens kompetens både formell och informell kompetens, men också utifrån en framtida inriktning mot studier.

- Berätta för mig vad du är bra på?
- Vilka är dina intressen?
- Har du några dolda talanger/kunskaper?
- Vad tror du att du skulle kunna bidra med på en framtida arbetsplats?
- Vad skulle en framtida arbetsgivare vara nöjd med om de anställde dig?
- Hur bra är du på att koncentrera dig på en uppgift du har fått?
- Hur bra är du på att passa tider?
- Hur lätt eller svårt har du för att lära dig nya arbetsuppgifter?
- På vilket sätt lär du dig nya saker bäst?
- Hur bra är du på att berätta om dig själv för en arbetsgivare?
- Kan du vara tydlig på en arbetsplats gällande dina begränsningar och behov?
- Vad har du för kompetenser från tidigare arbetsplatser som du kan använda dig av?
- Vad har du för tidigare utbildningar och anställningar?

Hur bra är du på att samarbeta med andra?

Förmågan att samarbeta är viktig, på de flesta arbetsplatser då man ofta är beroende av varandra i olika arbetslag/team.

- Hur bra är du på att samarbeta med andra?
- Vad tycker du är ett bra samarbete på en arbetsplats?
- Hur kan du bidra till ett bra samarbete på en arbetsplats?
- Hur upplever du att det är att ta kontakt med personer du inte känner?
- Hur hanterar du människor du har svårt för eller inte tycker om?
- Vem är du i en arbetsgrupp? Vilken roll?

Har du möjlighet/energi nog i din vardag att arbeta/studera?

Det behöver göras plats i vardagen för arbete för att det ska fungera långsiktigt.

- Hur kommer din vardag att förändras när du börjar arbeta?
- Stöttar din familj och dina vänner dig i att komma ut i arbete?
- Får du hjälp av dina anhöriga att göra saker som ökar dina chanser att få ett arbete?
- Har du tid i din vardag att fokusera på ett arbete, på en arbetsträning eller studier?
- Finns det något särskilt kring din ekonomi som vi behöver ta hänsyn till?
- Har du skulder?
- Hur ser din familjesituation ut?
- Har barnen några särskilda behov?
- Är barnomsorg/fritidsplats ordnad?
- Hur ser ditt sociala nätverk ut? Hur skulle du vilja att det såg ut?
- Berätta för mig hur dina dagar ser ut?
- Vad klarar du av hemma? Vad måste du avstå ifrån?
- Hur ser din boendesituation ut?
- Finns det husdjur?
- Har du körkort? Har du tillgång till bil?
- Kan du åka kollektivt? Cykla?
- Finns det något annat som hindrar dig från att komma ut i arbete?
- Kontaktuppgifter till närmaste anhörig?

Påverkar din hälsa din möjlighet att arbeta/studera? (minst deltid)

Det är viktigt att jobba för att kunna hantera sina hälsoutmaningar.

- Hur tycker du din hälsa som helhet är (fysiskt och psykiskt) i förhållande till att kunna sköta ett arbete?
- Har det hänt något med din hälsa sedan vi talades vid senast?
- Hur kan du hantera dina eventuella utmaningar?
- Vad gör du för att bibehålla din hälsa?
- Vad skulle kunna förändras?
- Vad kan du göra själv?
- Finns det något du tycker behöver utredas eller som du behöver behandling för – för att du ska kunna fokusera på att komma ut i arbete, praktik eller studier?
- Vilka strategier har du för att hantera dina begränsningar – komma ihåg att ta paus, hjälpmedel, säga till när du behöver vila, växla mellan att sitta, stå och gå etc?
- Utifrån anställningsbarhet – använder du eller har du använt droger, alkohol, tobak, mediciner eller spel?
- Hur är det med din sömn?
- Här är din kosthållning?
- Tränar du något aktivt?
- Något annat du tänker angående din hälsa du skulle behöva hjälp med?
- Vad har du idag för vård- och myndighetskontakter?

Hot och våld

- Har du blivit hotad, kontrollerad, förnedrad, trakasserad eller liknande av en närstående eller annan?
- Har du blivit slagen, sparkad, knuffad eller skadad på något annat sätt av en närstående?

- Har du känt press att mot din vilja delta i eller se på sexuella handlingar av en närstående?
- Har du varit utsatt för verbala, psykiska och/eller fysiska sexuella kränkningar av en närstående?
- Har du blivit utsatt för våld av någon annan person än någon närstående? (enligt fråga 1-4)
- Har du under din uppväxt sett eller hört en närstående bli utsatt för våld (fysiskt eller psykiskt)? (enligt fråga 1-4)
- Har du själv som vuxen utsatt någon annan för våld (fysisk psykisk)? (enligt fråga 1-4)
- Har du tidigare fått frågor om våld?

Riskbruk/Missbruk

- Hur ofta använder du alkohol/droger, en normal vecka?
- De dagar då du dricker alkohol, hur mycket dricker du då?
- Är du orolig över dina alkohol/drogvanor?

Riskbruk definieras som intag av >10 standardglas/vecka eller intensivkonsumtion >4 glas vid ett och samma tillfälle. Ett standardglas motsvarar 50 cl folköl, 12–15 cl vin 11% eller 4 cl starksprit.

Dialog om förväntningar på lön

Ju mer realistisk förståelse en individ har på möjlig lönenivå, desto större chans att få ett arbete.

- Hur mycket betyder lönen för om du ska ta ett arbete?
- Vad är en rimlig lön till olika arbeten? De arbeten som du är intresserad av?
- Vet du löneläget på den typ av arbete du vill ha?
- Hur mycket behöver du tjäna för att kunna leva som du önskar?
- Hur många procent behöver du arbeta för att nå önskad lönenivå?
- Vad har du för försörjning idag?
- Hur tänker du omkring din fortsatta försörjning?

Arbetets basala krav






- Vilja arbeta – vara motiverad
- Komma i tid, ha närvaro varje arbetsdag
- Utföra ett arbete och slutföra ett arbete
- Arbeta självständig efter introduktion/upplärning
- Utföra arbetsuppgifter som man själv inte väljer
- Meddela frånvaro via telefon
- Ta sig till och från jobbet
- Ha rena kläder och ha god personlig hygien anpassat till arbetsplatsen
- Skilja på arbetets uppgifter och personliga behov

12. ARBETSMATERIAL TILL SAMTALET



FÅ ETT ARBETE

VET DU VAD DU SKA GÖRA FÖR ATT FÅ ETT ARBETE?

1	2	3	4	5
Jag vet inte hur jag ska göra för att få ett arbete.	Jag vet till viss del vad jag ska göra för att få ett arbete.	Jag vet ganska väl vad jag ska göra för att få ett arbete.	Jag vet till stor del vad jag ska göra för att få ett arbete.	Jag vet precis hur jag ska göra för att få ett arbete.
				



KLARA ARBETA/STUDERA


KLARAR DU ATT ARBETA/STUDERA (MINST DELTID)?

1	2	3	4	5
Jag tror inte att 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 ganska säker på att jag kan klara av att arbeta.	Jag är helt säker på att jag kan klara av att arbeta.
				



KUNSKAPER/KOMPETENSER



KAN DINA KUNSKAPER/KOMPETENSER
ANVÄNDAS PÅ EN ARBETSPLATS?

1	2	3	4	5
Jag tror inte att jag har några kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats.	Jag är mycket osäker på att jag har några kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats.	Det varierar. Ibland blir jag osäker om jag har några kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats	Jag är för det mesta säker på att jag har kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats.	Jag är säker på att jag har kunskaper/kompetenser att använda på en arbetsplats.
				



SAMARBETSFÖRMÅGA

HUR BRA ÄR DU PÅ ATT SAMARBETA MED ANDRA?

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



VARDAG





HAR DU MÖJLIGHET/ENERGI I DIN VARDAG ATT ARBETA/STUDERA?

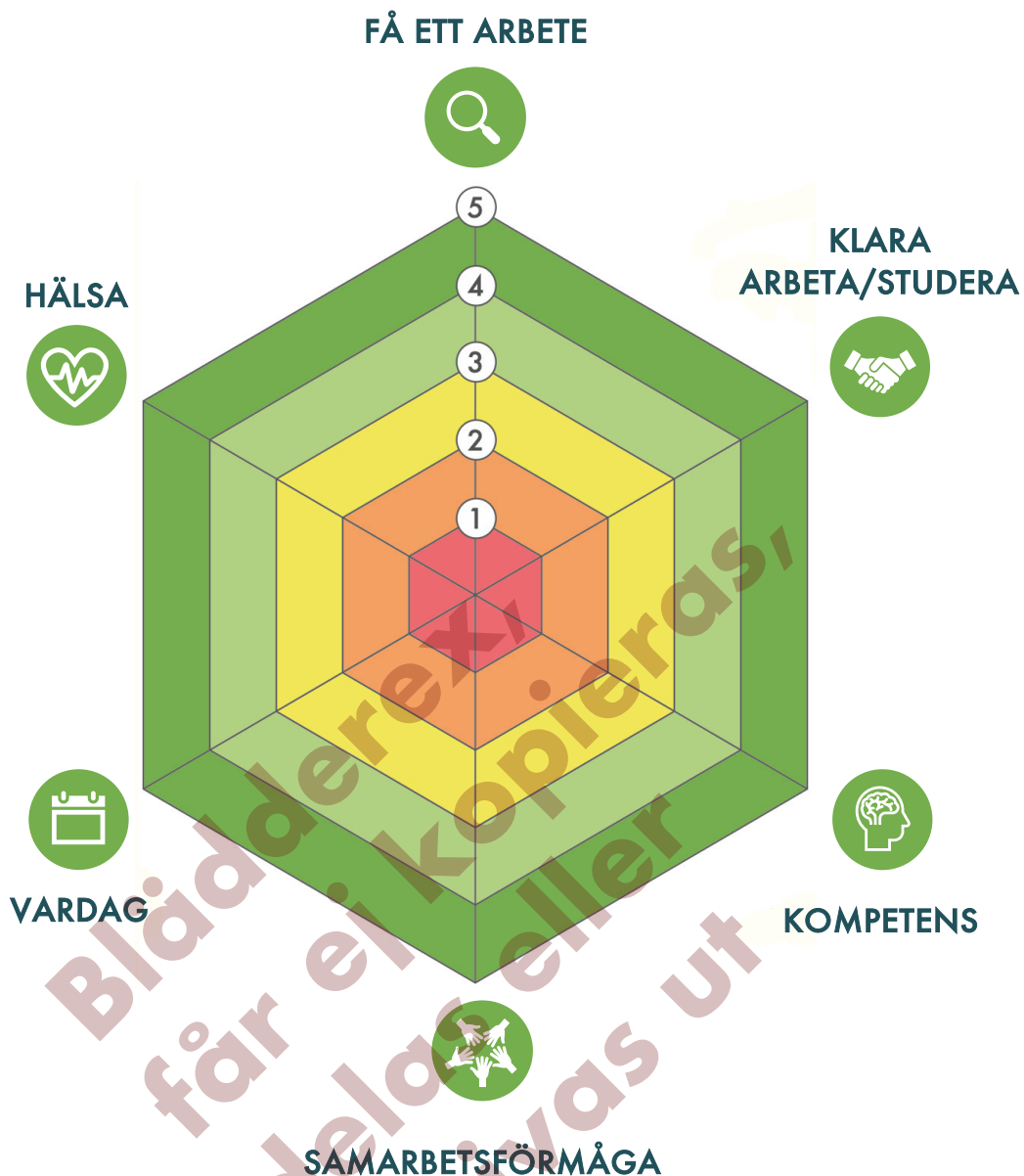
1	2	3	4	5
Jag har ingen möjlighet/energi i vardagen att arbeta/studera.	Jag har lite möjlighet/energi i vardagen att arbeta/studera.	Det varierar. Ibland kan jag, ibland inte.	Jag har oftast möjlighet/energi i vardagen att arbeta/studera.	Jag har möjlighet/energi i vardagen att arbeta/studera.
				



HÄLSA

PÅVERKAR DIN HÄLSA DIN MÖJLIGHET ATT ARBETA/STUDERA (MINST DELTID)?

1	2	3	4	5
Min hälsa hindrar mig helt och hållet från att arbeta.	Min hälsa hindrar mig oftast från att arbeta. (Klarar max några timmar)	Det varierar. Jag kanske kan ha ett deltid-arbete med rätt typ av hjälp och stöd.	Min hälsa påverkar mig ibland i ett arbete.	Min hälsa hindrar mig inte från att arbeta.
				



FÅ ETT ARBETE: Vet du vad du ska göra för att få ett arbete?

KLARA ARBETA/STUDERA: Klarar du av att arbeta/studera (minst deltid)?

KOMPETENS: Kan dina kunskaper/kompetenser användas på en arbetsplats?

SAMARBETSFÖRMÅGA: Hur bra är du på att samarbeta med andra?

VARDAG: Har du möjlighet/energi i din vardag att arbeta/studera?

HÄLSA: Påverkar din hälsa din möjlighet att arbeta/studera (minst deltid)?