

Hälsofrämjande etablering - Metodstöd ”arbetsnära insatser”



Sveriges
Kommuner
och Regioner



Förord

Metodstödet är en del av slutrapporteringen av projekt Hälsöfrämjande etablering. Det är en dokumentation av de huvudsakliga aktiviteter som vi arbetade med under projektiden.

Genom metodstödet vill vi skapa möjligheter för spridning och implementering av arbetssätt, insatser och metoder. Metodstödet består av sex delar och ett av dem håller du nu i din hand. Du hittar alla delar på SKRs hemsida där de är döpta efter sitt innehåll: Identifiering och kartläggning, Vägledning, Öka hälsa, Arbetsnära insatser, Öka samverkan samt Övrigt.

Metodstödet har arbetas fram av de sex delprojekt som utgjort kärnan i projektet. Delprojektledare och projektmedarbetare som haft ansvar över och genomfört aktiviteten som skrivit eller bidragit med information till respektive metodstöd. Ett särskilt tack till våra delprojektledare som hållit ihop arbetet lokalt.

Förhoppningen är att du som läsare ska kunna inspireras till att pröva en eller flera aktiviteter och utforma dem på ett sätt som passar just dina lokala förutsättningar och målgrupper.

.Lycka till!



Innehåll

Arbetsnära insatser	4
Språkpraktik för kortutbildade (delprojekt Umeå).....	4
Supported Training och Supported Employment (delprojekt Umeå)	12



Arbetsnära insatser

Språkpraktik för kortutbildade (delprojekt Umeå)

Sammanfattning

Detta har varit en aktivitet för kortutbildade SFI-elever, som samtidigt varit deltagare i Hälsöfrämjande etablering, där syftet har varit att träna svenska i en arbetsmiljö för att stärka språkutvecklingen. Arbetsplatsen var ett stort tillagningskök i Umeå kommun där två elever från kurs 1A, utan tidigare skolbakgrund, praktiserat tre dagar i veckan och två dagar i skolan under en nio-veckorsperiod. Både eleverna och arbetsplatsen gavs tid för förberedelse genom workshop och samtal via tolk för att skapa en så stark delaktighet som möjligt. Integrationspedagog och arbetsmarknadskonsulent gjorde täta uppföljningar. Resultatet visar att tiden som gavs både vid förarbetet och uppföljningarna, var viktig för att skapa en trygg och lärande miljö. Arbetsplatsen upplevde att de var värdefullt att få vara en del i integrationsarbetet genom att lära eleverna både yrket och språket. Handledaren gav den viktiga basala kökshygienutbildningen på plats, genom ”learning by doing” eftersom eleverna inte hade klarat av ett skriftligt prov. Eleverna gav en bild av att de utvecklade både språket och självkänslan i en välkomnande och inkluderande miljö med reella arbetsuppgifter. Trots en relativt kort tid för projektet, visar det att språkutveckling kan skyndas på för språksvaga och illitterata elever på studieväg 1, utifrån rätt stöd för både arbetsplats och elever.

Introduktion till metod

Inom ramen för projektet har det vuxit fram tankar på att deltagare med kort skolbakgrund ska få göra praktik ett par dagar i veckan i kombination med sina SFI-studier. Metoden och den pedagogiska modellen som vi använt finns redan implementerad i kommunen för elever på studieväg 2 kurs C på SFI. Vi har



modifierat modellen lite för den här målgruppen främst i det förberedande arbetet med tolksamtal med deltagare och workshop för arbetsplatsen.

Metoden går ut på att elever/deltagare från studieväg 1 kurs A gör språkpraktik tre dagar i veckan och läser SFI två dagar i veckan under en viss period. Vi har haft täta uppföljningar med elev och handledare både via telefon och på plats och en lärare har arbetat med uppföljning i skolan. Eleverna har haft en skrivbok där de skrivit (eller fått hjälp med att skriva) nya ord som de lärt sig under dagarna. Boken har de även haft med sig i skolan så att läraren ser vad som skrivits och på så vis kunnat utvecklat förståelsen av orden i skolan. Handledaren på arbetsplatsen har i det här fallet använt sig av kakelväggarna i köket för att skriva upp nya ord, nya fraser som behövs i arbetet men har också tränat matematik då det var viktigt i arbetet när de skulle laga mat som skulle portioneras.

Metodbeskrivning

Målgrupp

Målgruppen är kortutbildade med eller utan arbetslivserfarenhet och ingen eller mycket kort skolbakgrund.

Deltagande aktörer

Pedagoger, arbetsmarknadskonsulenter och handledare. Pedagoger och arbetsmarknadskonsulenter behöver ha kännedom om språkutveckling hos vuxna, förstå vikten av att lära sig språket på en arbetsplats i ett sammanhang. Ha respekt för de kulturkrockar det kan innebära och på ett respektfullt sätt bemöta dem. Handledare och övriga kollegor på arbetsplatsen bör få tillgång till denna kunskap vid det första förberedande mötet och vid uppstarten.

Förutsättningar för att arbeta med metoden

För att kunna arbeta med den här metoden krävs att det är förankrat på alla chefsnivåer som berörs. Både inom skolan, arbetsmarknad och på arbetsplatsen.



Cheferna bör vara med i uppstarten och det första förberedande mötet där information och förståelse för arbetssätt, vuxnas språkinlärning och pedagogiska vinningar förmedlas och diskuteras. En viktig förutsättning är att ge deltagarna tid för förberedelse, reflektion och uppföljning.

Genomförande av metoden

Vi, (integrationspedagog och arbetsmarknadskonsulent) gav eleverna information via tolk om projektet och språkpraktiken. Vi delgav dem förväntningar från oss samt konkreta exempel på arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Berättade om arbetstider, kläder, arbetsplatsförlagd utbildning i basal kökshygien, raster, färdväg och stämde av om intresse fanns hos eleverna.

Vi förberedde arbetsplatsen för mottagande av språkpraktikanter med kort eller ingen skolbakgrund. Förberedelsen var i form av en föreläsning med workshop där kollegorna fick diskutera ett bra och stöttande sätt att ta emot eleverna från start. De fick också diskutera vilket yrkesspråk de använder i sitt dagliga arbete och fundera över hur de skulle kunna förmedla det till praktikanterna. Föreläsningen tog också upp hur det är att lära sig ett nytt språk som vuxen och hur man kan stötta språkutvecklingen på ett bra sätt så att det stärker och lyfter praktikanterna. Därefter besökte vi arbetsplatsen tillsammans med eleverna och skrev ett kontrakt med handledaren. Eleverna gavs även möjlighet att besöka busshållplatser och dokumentera färdvägen innan start.

Språkpraktiken skedde under tre dagar per vecka. De resterande två dagarna ägnades åt kopplings-lektioner med en pedagog vilket innebär att pedagogen kopplar och utvecklar elevernas språk från arbetsplatsen till ”skolsvenska” med rätt ordföljd och annan grammatik samt att träna på det skriftliga.

Arbetsmarknadskonsulenten gjorde inledningsvis täta uppföljning genom besök och telefon vid flera tillfällen varje vecka för att mot slutet av praktiktiden följa upp en gång per vecka.



Resultat

Resultatet av språkpraktiken kan vara något svårt att uttala sig om, då den dels är i liten skala och har pågått under en relativt kort tid; 9 ½ vecka med avbrott för sjukdom och vård av sjuka barn vilket i praktiken blev ca 7 veckor. De resultat som går att skönja är på individnivå, det vill säga elevernas faktiska känsla och språkprogressioner efter språkpraktiken. Båda eleverna vittnar om en mycket stor glädje över praktiken och upplever en omhändertagande och trygg arbetsplats. De beskriver känslor som tolkas som att de är redo för arbetslivet och har en stark vilja att få en anställning och kunna försörja sig själv. Båda eleverna lät deras respektive män dela på vårdnaden av sjuka barn för att kunna delta på språkpraktiken så mycket som möjligt. Enligt vår och handledarens bedömning har båda eleverna utvecklat sitt svenska språk och pratar med hela meningar och har inga problem med att göra sig förstådd och förstå instruktioner.

Lärdomar

De här två eleverna hade samma modersmål vilket vi inledningsvis tänkte var en bra idé. Vid projektets avslutning funderade vi å ena sidan om det hade varit en större framgång om de varit från olika språkgrupper och därmed tvingats prata svenska med varandra? Kunde det ha resulterat i uppmaning till upprepning för handledaren, för att säkerställa att de båda uppfattat instruktionerna rätt? Å andra sidan funderar vi om det varit bättre med samma språkgrupp då de haft hjälp av varandra att tolka och förstå instruktionerna? Svårt att veta, men i praktiken hörde vi att när den ena eleven, som upplevs språk-starkare, var frånvarande, tog den andra mer språksvaga eleven för sig, och pratade mer.

Reflektioner

Det är mycket viktigt att arbetsplatsen är intresserade av målgruppen kortutbildade, och förstår att man kan lära sig svenska i ett sammanhang. Att



man inte låser sig vid att svenskan skall vara ”färdig” när man startar sin praktik eller arbete.

En viktig sak är att samtalet med eleverna, som vi hade med tolk, också var avgörande för framgången. Där fick de möjlighet att ställa frågor på sitt modersmål utan att behöva känna sig stressade och nervösa. De fick tid på sig att fundera om de var intresserade av insatsen i lugn och ro och inte bara bli placerade på en arbetsplats

En sista reflektion är att förbereda arbetsplatsen. I det här fallet höll integrationspedagogen ett informationspass tillsammans med arbetsmarknadskonsulenten om hur det är att lära sig ett språk som vuxen, hur man som arbetsplats kan arbeta språkutvecklande. Arbetsplatsen diskuterade också vilka ord och fraser som är frekventa inom deras bransch samt hur de skulle inkludera eleverna och arbeta språkutvecklande.

Litteraturlista

Sandvall Karin; Ineko, Göteborg 2013, Göteborgs Universitet *Att hantera praktiken - Om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatser* 2021-01-12:

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/32029/1/gupea_2077_32029_1.pdf

Sobona; 2021-01-12: <https://sobona.se/kompetensforsorjning/enklare-vag/verktyg/verktygslada/webbutbildning-sprakutveckling-pa-arbetsplatsen>

Språk på arbetet – en vägledning i att stötta migranter i deras språkutveckling; 2021-01-12: <https://www.vo-college.se/system/files/dokumentbanklokal/lfw-quick-guide-sv.pdf>

Språkombud, filmer med bland annat Ingrid Skeppstedt, professor emerita i tvåspråkighet; 2021-01-12:

<https://www.youtube.com/watch?v=MiujojgoXkM&list=PLlmom4FpA1L0N10>



[c787IPB_ncryV3h6Bb&ab_channel=F%C3%B6reningenV%C3%A5rd-ochomsorgscollege](https://www.andrasprak.su.se/polopoly_fs/1.406634.1539712247!/menu/standard/file/Michael_Svendsen_Pedersen_ahorarkopior_Symposium_2018.pdf)

Svendsen Pedersen, Michael; Arbete och språkundervisning – ett samspel 2021-01-12:

https://www.andrasprak.su.se/polopoly_fs/1.406634.1539712247!/menu/standard/file/Michael_Svendsen_Pedersen_ahorarkopior_Symposium_2018.pdf

Svenska på jobbet; 2021-01-12: <https://www.forumskill.se/svenskapajobbet>

Thornéus, Lena; SFI och språkpraktik – med arbetslivet som lärandeum. Gothia Fortbildning 2018

YA-delegationen arbetsplatslärande; 2021-01-12:

https://www.youtube.com/channel/UCiFr_o_bjR9XMN1p32vDy_A/videos

Bilaga 1. Frågeställningar till workshop

Hur vill ni introducera era medarbetare?

Hur kan ni bli en språkutvecklande arbetsplats?

Hur lär man sig ert yrkesspråk?

Hur vet ni att alla har förstått?

Hur kan ni förbereda inför olika instruktioner och möten?

Hur kan ni lära ut specifika arbetsuppgifter?



Bilaga 2. Tips på hur vi kan stötta språket

Undersök om talad och skriven kommunikation/information är tydlig/tillgänglig för alla.

Inventera vilket språk som ni vet behövs just hos er. Vilka ord, fraser och begrepp använder ni. Fraser är meningar t.ex. ”Vi behöver extra personal på linen/lajnen idag”. ”Kan du göra beställningen i Proceedo?” ”Hur många kantiner behöver jag ta fram idag?”

Gör lista över nyckelord och begrepp. Samla vanliga ord, fraser och begrepp både digitalt och analogt. Skriv namn på ”post-it” lappar och sätt fast på verktyget/lådan/etc ett tag. Fotografera och tala in orden via appen ”thinglink”. Be deltagaren träna hemma.

Du som handledare är en språklig förebild. Hur du samtalar och samspelar påverkar den du handleder. Vilken typ av kommunikation finns på er arbetsplats? Är den öppen och tillåtande?

Visa en positiv relation till den du handleder.

Ha avsatt tid för en introducering. Presentera och visa runt på arbetsplatsen. Gå igenom förväntningar. Både vad du förväntar dig av praktikanten och vilka förväntningar hen har på sin praktik. Ge tider för löpande uppföljningar

Har du förstått? Är inte så lyckat att fråga. Svaret blir ofta Ja även om personen inte förstått. Ställ öppna frågor: Berätta för mig vad du ska göra först. Vilket verktyg ska vi använda?

Före möten: Ge dokument i förväg, förklara uttryck som kan vara nya/svåra

Under möten: Visualisera/visa bilder/rita/peka på det som sägs.
Förklara/förtydliga uttryck under mötet

Efter möten: Läs igenom anteckningar och fråga om något behöver förtydligas/förklaras igen. Be personen återberätta det som sagts.



Fråga och diskutera språket och hur det kan läras

Hur vill du att jag gör om språket blir fel?

Vill du att jag rättar?

Vill du att jag ”fyller i” om du letar efter ord?

Hur lär du dig bäst?

Hur vill du ha återkoppling från mig?

Hur vill du få hjälp av mig?

När pratar vi om hur vi arbetar tillsammans? Vad kan jag göra för att underlätta för dig?

Vad kan du själv göra för att lära dig så snabbt som möjligt?

Hur kan jag stötta dig på bästa sätt?

När ger du mig feedback om hur jag är som handledare?



Supported Training och Supported Employment (delprojekt Umeå)

Sammanfattning

Från Umeå Kommun, Arbetsmarknadsavdelningen/Vuxentorget har två arbetsmarknadskonsulenter deltagit. Arbetsmarknadskonsulentens roll i ordinarie uppdrag är att synliggöra deltagarens förutsättningar till arbete, studier eller annan behovsanpassad lösning. I vår insats i projektet är vårt uppdrag att pröva om Supported Training™ och Supported Employment är en användbar metod för målgruppen. Vi har även uppmärksammat behov av förändringar i arbetssätt gentemot deltagaren och uppvisade stegförflyttningar. Vi har arbetat med 32 deltagare varav 5 med metod Supported Employment och övriga deltagare med metod Supported Training. Av de 11 som avslutats har 9 gått vidare till anställning (varav 4 anställningar externt och 5 extratjänster internt) och 1 till studier i dagsläget.

Projektinsatsen har ingått i Umeå kommuns ordinarie verksamhet inom arbetsmarknadsavdelningen som i sin tur utgör en del av samverkansplattformen Vuxentorget. I samverkan sker regelbundna träffar tillsammans med deltagarens övriga professionella nätverk. Vid projektstart var parter i samverkan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Västerbotten och Umeåregionens kommuner.

Unikt för projektet i förhållande till ordinarie organisation

- Vi har anpassat befintligt arbetsmaterial och justerat det till ”enkel svenska” för att öka tillgängligheten i kommunikationen med deltagaren.
- Vi har tagit fram vägledande kriterier för att underlätta beslut i samband med urval inför aktualisering till insatsen.
- Kontinuerligt har vi testat unika arbetssätt som inte ingår i ordinarie verksamhet t.ex. dialogsamtal: deltagaren får återupprepa det handledare säger i syfte uppmuntra till dialog och öva på att tala svenska.



- Utifrån vår roll inom projektet har vi tagit initiativ till dialog med interna och externa aktörer (Arbetsförmedlingen, Integration bosättning, företagsgruppen, SFI, Integrationspedagog, primärvårdskoordinator) för att se ingångar till samarbeten för att få input kring målgruppen men även för att hitta nya arbetssätt.
- Tillämpande av Supported Employment till målgruppen. I ordinarie verksamhet är metodiska utgångspunkten Supported Training.
- Reflektionsmodell för att medvetandegöra våra arbetssätt med målgruppen.
- Identifiera fallgröpor och synliggöra vad som ger målgruppen bättre förutsättningar.
- Vi har även uppmärksammat förutsättningar för att få det att fungera i samtliga led i samverkan och vilka aktörer som saknas för att vår målgrupp ska ges det de behöver.

Vi ser att Supported Training är framgångsrikt för målgruppen. Metodens värderingar och grundprinciper harmonierar med projektets syfte och målsättning. Vi har inte upplevt några hinder att tillämpa de fem strukturerade stegen i metoden på målgruppen.

Framgångsfaktorer i samverkan

- Tydlig återkoppling från SFI angående språknivå och elevens förmåga att utvecklas.
- Information från Arbetsförmedlingen i vilket program den arbets sökande befinner sig och antal förbrukade dagar i programtiden.
- Information från Integration bosättning kring familjens sociala- och hälsoförhållande som kan inverka på planering inom arbetslivsinriktad rehabilitering.
- Nära dialog, i förekommande fall, med socialtjänsten för att stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv.
- Nära dialog med övriga parter i nätverket i syfte stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv (till exempel godeman, habilitering).

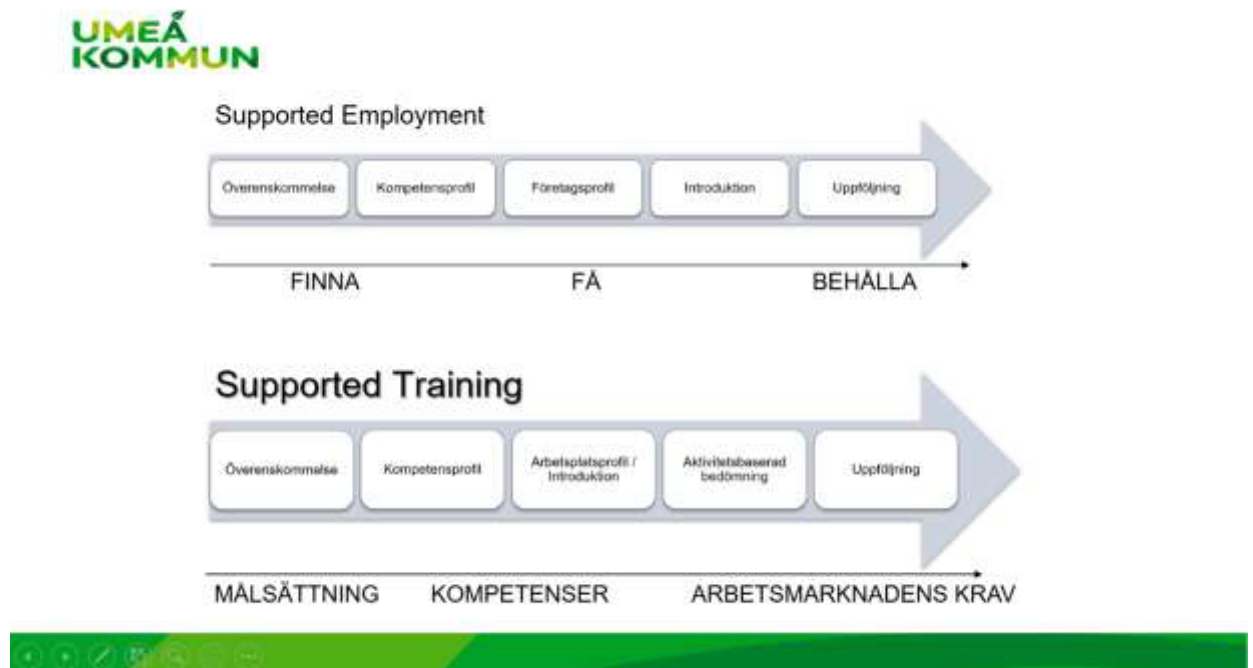
Introduktion till metod

Supported Employment är en sedan många år etablerad metod. Redan på 1960-talet fanns den i Boston och idag finns den internationellt i Europa och Norden. Metoden



Supported Training™ uppkom utifrån behovet när individen inte är redo för Supported Employment. (<https://cesolutions.se/metoder>), (Supported Training™, CE Solutions, Annika Malm).

Supported Training och Supported Employment är strukturerade evidensbaserade metoder i fem steg. I Supported Training är målsättningen att ge individuellt stöd att hitta sina mål och kompetenser samt träna på och uppnå arbetsmarknadens krav. Här arbetar vi med att klargöra individens aktivitetsförmåga och förutsättningar i arbetet att synliggöra kompetens, styrkor och eventuella anpassningsbehov. Supported Employment har en tydlig målsättning: att ge ett individuellt stöd till människor som vill finna, få och behålla en anställning och nå ett hållbart arbetsliv. Supported Training har samma grundprinciper som Employment, men är utformad att kunna tillämpas i ett tidigare skede i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Arbetsmarknadskonsulenten fungerar som individuellt stöd till deltagaren.



Arbetsmarknadskonsulenter i projektet har sin tillhörighet inom Arbetsmarknadsavdelningen som i sin tur är en del av det lokala



samverkansplattformen Vuxentorget. Vuxentorget är ett samarbete mellan Umeå kommun (Arbetsmarknadsavdelningen och Socialtjänsten), Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Västerbotten.

Alla arbetsmarknadskonsulenter inom arbetsmarknadsavdelningen är utbildade inom metoden Supported Training och Supported Employment. Arbetsmarknadsavdelningen har metoden Supported Training som främsta arbetsmetod. Här arbetar vi med ett framtaget arbetsmaterial utifrån metoden, ex. kompetensprofil, aktivitetsbaserad bedömning och arbetsplatsanalys.

Innan projektet fanns ingen utarbetad struktur för samarbete med SFI och Integration bosättning. Det saknades även samtal kring vilka förutsättningar som behövs för respektive parter för att ge ett gemensamt stöd till målgruppen.

Språkombudsutbildning

Initialt under projektiden genomgick vi en sedan tidigare planerad språkombudsutbildning. Den är utförd och kommer ges till samtliga i vår hemorganisation i syfte få ökad förståelse för målgruppen och hur vi kan arbeta aktivt för att öka tillgängligheten. Den har gett oss verktyg att förenkla och anpassa vårt sätt att kommunicera både i skrift och tal med målgruppen. Det har även gett oss verktyg gentemot arbetsgivaren och arbetsplatsen där vi arbetar stärkande och att ge stöd att bli en språkutvecklande arbetsplats i syfte underlätta introduktion och stärka att finna, få och behålla en anställning. Språkombudsutbildningen har också gett verktyg för att ge en ökad språklig och kulturell kunskap till individ och arbetsgivare. Vi har även med språkombudsutbildningens kunskap som grund succesivt omarbetat befintligt arbetsmaterial till lätt svenska för att öka tillgängligheten för målgruppen.

Reflektionsmodell

Vi har kontinuerligt medvetandegjort vårt arbetssätt med målgruppen genom att reflektera över uppkomna situationer och utmaningar i arbetet med målgruppen. Vi har använt olika glasögon t.ex. kulturellt, funktionsnedsättning, okunskap om svenska kontexten i syfte förklara olika situationer som uppstått. Det har gett oss kunskap men även skapat fler frågeställningar och "luckor" som vi behöver fylla



med ny kunskap och nya arbetssätt. Vi har också identifierat fallgröpar och vad som behöver förändras i vårt arbetssätt.

Synergieffekter av andra projektinsatser

Vi kan också se fördelar av att deltagaren genomgått grupp vägledningen innan de kommer till Supported-insats. Deltagaren har då hunnit börja fundera över önskade yrkesval och arbete i Sverige. Vi ser att individen under grupp vägledningen börjat komma in i den svenska kontexten gällande arbete. Vi ser däremot också diskrepansen mellan egna förväntningar och realistiska vägval.

De deltagare som innan Supported insats har deltagit i Hälsoskolan har börjat tänka ut sitt eget perspektiv, ett JAG- tänk. Utifrån mångas livserfarenhet i målgruppen är familjekulturen stark, medan kraven och förväntningarna i Sverige är personrelaterade. Här har de tagit till sig kunskap om sin egen hälsa, stärkt i sin person, kvinnligt, manligt, empowerment, kunskap för hjälp till självhjälp.

Vi har upplevt att ett deltagande på insatsen Grön Etablering har varit positivt i processen att landa i sin nya identitet. Det gamla och det nya sammanflätas av igenkännande i dofter och arbetsuppgifter från hemlandet och ger en bra grund för att hitta sitt fotfäste i det "nya hemma" som blir viktig i identitetsförankringen. Det här bidrar till att öka förståelse för sin plats i den "svenska kontexten".

Metodbeskrivning

Målgrupp

- Samtliga deltagare har läst på studieväg 1 på SFI
- Cirka 2/3 har fysiska nedsättningar som inverkar negativt på förmåga till aktivitet (som inte är klagjorda från vården)
- Större delen av målgruppen har varit med om trauman, men vi ser att 1/3 har tidigare trauman som inverkar negativt på förmåga till aktivitet
- Majoriteten av våra deltagare har varit illitterata.

Samverkansaktörer och viktiga förutsättningar



Det behöver finnas en strukturerad rutin för samverkan mellan samtliga parter som finns i nätverket kring individen. Det är viktigt att ta vara på den information som respektive part kan bidra med till den gemensamma planeringen för individen. Nedan har vi punktat upp konkreta exempel på viktiga förutsättningar från samverkansaktörer för att ge bästa möjliga helhetsbild till förmån för individen.

- Dialog mellan arbetsförmedlingen och SFI är viktig i samband med aktualisering till samverkansplattformen så att båda parter vet vad som görs för individen och undviker att det sker dubbla planeringar.
- Tydlig återkoppling från SFI angående språknivå och elevens förmåga att utvecklas för att ge grund framåt för en realistisk planering (dvs. progression, observationer kring förutsättningar för lärande och förändring).
- Information från Arbetsförmedlingen i vilket program den arbetssökande befinner sig och antal förbrukade dagar i programtiden. I projektet har det gett en viktig markör för att besluta om fortsatta SFI studier, möjliga anställningsstöd, arbetsmarknadsutbildning som möjlighet.
- Information från Integration bosättning kring familjens sociala- och hälsförhållande som kan inverka på planering inom arbetslivsinriktad rehabilitering.
- Nära dialog med socialtjänsten kring sociala förhållanden som är i behov av förändring för att stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv.
- Det är också viktigt med dialog med aktörer som ansvarar för ekonomin för individen; Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten, kring ekonomiska incitament som berör planeringen för individen.
- Nära dialog med övriga parter i nätverket i syfte stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv. Utöver våra ordinarie samverkansparter har vi arbetat med flyktingkonsulenter, integrationspedagog, kuratorer vid SFI, företagsgrupp.
- I den ordinarie verksamheten har vi möjlighet att tillgå jobbkoordinatorer som har upparbetade kontakter med företag i syfte nå ingångar till anställning för vår målgrupp.



Genomförande av metoden

Vi har valt att fokusera på projektunika egna metoder i vår beskrivning av vårt "recept" för tillvägagångssätt. Allt sker utifrån metodens grundsyfte men det vi här har valt att presentera ser vi har haft stor tyngd för fortsatt process.

Vi har tagit fram vägledande kriterier för att underlätta beslut i samband med urval inför aktualisering till insatsen Supported Training och Supported Employment.

Vägledande kriterier Supported Employment (SE)

- "Ska kunna starta ett arbete i morgon"
- "Ska inte tvivla på att personen kan arbeta, men kan vara ringrostig"
- Vara klaggjort kring personens förutsättningar (familj/partner/barn/barnomsorg) att kunna delta i aktivitet
- Det ska vara känt och uttalat kring funktionsnedsättningar, t.ex. skada som innebär funktionsnedsättning och behov av anpassning i kommande arbete, ej finnas frågetecken kring förmågor - då behövs kartläggande, alternativt utredande insats av annan part innan SE
- Motivation, förmåga och förutsättningar att genomföra förändringar

Vägledande kriterier Supported Training (ST)

- Vid behov att klargöra sin aktivitetsförmåga
- Vid behov att klargöra hur funktionsnedsättning påverkar aktivitetsförmåga
- Se över behov av anpassningar i arbetet för ett hållbart arbetsliv
- Behov av samordning kring t.ex. vårdkontakter kan ske parallellt med ST-process av annan samverkansaktör

Till den första träffen kallas individen och parter som finns med i det professionella nätverket kring individen. För oss har det inneburit; Arbetsförmedlingen, SFI, deltagaren, arbetsmarknadskonsulent och flyktingkonsulent för att skapa en gemensam planering utifrån nuvarande förutsättningar. Här bidrar varje part med den information som blir viktig att ta med i den fortsatta planeringen klargöra aktivitetsförmåga eller stöd till arbete/studier.



Därefter bokar arbetsmarknadskonsulent in regelbundna träffar med individen (1–2 gånger per vecka) då vi även kopplat in tolk då vi anser att det är viktigt att informationen blir korrekt. Vi ger information om förutsättningar till arbete, inställning, bild av den svenska arbetsmarknaden. Vi samtalar kring hur individen ser på sin egen förmåga till arbete och samlar informationen från samtalen i vår kompetensprofilsmall. Individen har fått öva på kommunikation med telefon, mobiltelefon, mejl i syfte öka självständigheten.

Under de regelbundna träffarna med deltagaren så har vi med oss att vi lyssnar in och ställer frågor kring andra stödbehov att koppla in parallellt av andra aktörer i samverkan. Till exempel kontakt med primärvård, socialtjänst med flera. Målet är långsiktig hållbarhet mot självförsörjning.

Vi har fått filtrera information dvs. aktivt välja bort viss information, skulle man säga allt så tappas ofta budskapet. Med den här målgruppen har vi arbetat på ett annat sätt för att kunna göra informerade val. Avvägning behöver göras för när i tid informationen skall ges men samtidigt avgöra vid vilka tillfällen det finns behov av att sätta in informationen i en större svensk kontext. Till exempel när man behöver ge information att du ska ansöka om A-kassa måste man även först redogöra för vad A-kassa är för något och varför det är viktigt att vara med och vad konsekvenserna kan bli om man inte är med. Information behöver repeteras vid flera tillfällen under processens gång och också i vissa fall återknytas till för att landa hos individen.

Det är också viktigt att föra samtal utan tolk för att få en uppfattning om dialognivå det vill säga hur stort ordförråd individen har. Det är en kunskap vi behöver om deltagaren för att kunna matcha till arbetsuppgifter men även anpassa introduktionen på arbetsplatsen.

I Supported Employment när man skall matcha kompetens mot arbetsplats är det enklare att göra ”armkroksvarianten” dvs. det är lättare att föra dialog om olika arbetsuppgifter och arbetsplatser vad deltagaren tycker och faktiskt tänker om det när man är ute i verkligheten och ser det på plats. Det går inte att prata sig fram till svar i ett samtalsrum med denna målgrupp på samma sätt som med svensktalande då det saknas förkunskap av svensk arbetsmarknad.



Stödet till arbetsgivaren skiljer sig till viss del för målgruppen. Det är andra områden som behöver uppmärksammas. Exempelvis hur hittar vi andra sätt att kommunicera vid begränsad ordförståelse? Kan eventuella upplevda oförmågor eller konflikter ligga i kulturella olika sätt att se på hur arbete skall utföras? Inspirera till förändringstänk i syfte sänka trösklar för målgruppen.

Konkret stöd kan vara att inspirera arbetsgivaren att ha dialogsamtal: deltagaren får återupprepa det handledare säger i syfte uppmuntra dialog och öva på att tala svenska samt utöka ordförrådet.

Vi har även tillsammans med integrationspedagog träffat arbetsgivaren och gett mer kunskap om vilka språkförutsättningar individen har. För att skapa förståelse, få bli stärkt i att det kan upplevas svårt att kommunicera innan man tillsammans lärt sig hur man förstår varandra. Undanröja hinder som kan uppstå ur ett språkligt eller kulturellt perspektiv.

För att bedöma förmågor och behov av anpassningar behöver vi lägga tyngden vid observationer och handledares bedömning. Vi har uppmärksammat en tendens hos individen att själv undanhålla information kring oförmågor och svårighet att föra reflekterande samtal kring sin förmåga. Vi har också uppmärksammat svårigheter i att prata kring situationer som uppstått i efterhand, de behöver tas direkt när det händer och med fördel påkopplande av tolk för att ge förutsättningar till insikt hos individen.

Vi tog initialt beslutet att inta ett aktivt förhållningsätt; att inte använda minderåriga familjemedlemmar i kommunikation eller hänvisa individerna att nyttja dessa som hjälp i frågor kring arbetslinjen och vårt gemensamma arbete. Fokus att stötta utifrån realistiska nuläget för att skapa egen självständighet. Det har i arbetet gett oss som arbetsmarknadskonsulenter "mer-jobb" men ett ställningstagande som vi vidmakthållit ur ett barnperspektiv.

Resultat

Vi ser att Supported metoderna, specifikt Supported Training är framgångsrikt för målgruppen. Metodernas värderingar och grundprinciper harmonierar med projektets syfte och målsättning. Vi har inte upplevt några hinder att tillämpa de



fem strukturerade stegen i metoderna för målgruppen. I huvudsak har vi initialt arbetat enligt Supported Training och övergått till Supported Employment. Vi ser att vi behöver arbeta mer aktivt på utvägar för målgruppen, här kan Customized Employment vara en utväg att testa vidare för målgruppen.

Vi har under projektet, uppmärksammat vägskalet och bedömningsgrunder med SFI och Arbetsförmedlingen för när insats med Supported Training ger mest mervärde:

- När individen bedömts klar på SFI
- Det finns behov att klargöra aktivitetsförmåga
- Det finns behov att klargöra hur förmågenedsättning påverkar aktivitetsförmåga
- När det finns behov av samordning kring till exempel vårdkontakter vilket kan ske parallellt med Supported Training processen eftersom vi arbetar inom arbetsmarknadstorg med samverkansparter tillgängliga.

Supported Employment har vi testat i väldigt begränsad utsträckning.

Arbetsmarknaden och förutsättningarna att arbeta i hemlandet har stora upplevda skillnader. Det blir en situation där individens aktivitetsförmåga inte är klargjord mot svensk arbetsmarknad. Språket och kulturen skapar indirekt ett arbetshinder. Att i kontakt med arbetsgivare matcha en individs erfarenheter mot en arbetsgivares behov har inte varit möjlig utan att individen behöver visa sin kunskap eller brist på kunskap på en arbetsplats. Det blir ett för stort gap för att direkt ta emot stödet i form av Supported Employment.

Under projektet har nya strukturer i samverkan växt fram mellan aktörer:

- Idag finns en upprättad dialog mellan Arbetsförmedlingen och SFI
- Vi har idag en given samverkan med Integration bosättning vid individplaneringen och de sitter nu även med i beredningsgruppen för ärenden som ska beredas till samverkansplattformar.
- Samtal har initierats med företagsgruppen för att samordna arbetsgivarkontakter även till denna målgrupp.
- Vi har under projektiden stärkt kontakten med SFI och börjat på ett arbetssätt för övergång från SFI till samverkansplattformen Vuxentorget. Vi har arbetat med att skapa samsyn mellan verksamheterna och gemensamma kommunikationsvägar.



Arbetet med målgruppen har påverkats negativt av pågående neddragningar inom Arbetsförmedlingen vilket skapar brister i förutsättningar att samverka kring deltagare. Pandemin som startade 2020 har även försvårat vårt arbete. I dagsläget ska vi i största möjliga mån undvika fysiska träffar. Då vår målgrupp främst är illitterata blir det svårt att genomföra videomöten. Det blir därför telefonmöten i flerpart med tolk vilket försämrar kvalitén på samtalen där man inte kan se varandra. Det är även en utmaning att under Coronapandemin få tillgång till arbetsträningsplatser med arbetsgivare. Vi försöker göra det bästa som går utifrån rådande förutsättningar.

Rätt insats i rätt tid – kontakten med vården behöver förbättras för målgruppen. Vi har sett att de hälsomässiga frågeställningarna är svåra att räta ut under tiden deltagaren är i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Det finns strukturella förutsättningar för samverkan med vården men det behövs mer tid att etableras en fungerande samverkan.

Studier

Flertalet av individerna vi mött i projektet har även haft som mål att gå ut i studier. Vi har undersökt deras förutsättningar. Dialog har förts med representanter från kommunens vägledning och implementerad verksamhet Lokala jobbspår för att utröna möjligheterna för målgruppen att gå vidare till studier. Fokus främst på de individer som inte kan uppnå betyg i nivå C alternativ D. Det vi gemensamt kom fram till var att möjligheten till fortsatta studier, däribland yrkesförberedande, kräver att du klarat minst C-nivå, för att ha förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen. Studievägar för individer med längre uppkommen språknivå finns inte. Det innebär att målgruppen är tvingad att klara av att komma in i arbetslivet med en initialt mycket begränsad språknivå. Sveriges arbetstillfällen är till stor del knutna till att kunna klara läsa, tala och skriva på svenska.

Lärdomar och reflektioner

Vi har medvetandegjort vårt arbetssätt med målgruppen och sammanställt det vi uppmärksammat. Det har gett oss tillfälle till reflektion och kunnat identifiera fallgroparna och vad som behöver skruvas i när det gäller arbetssätt. Att förmedla



information till deltagaren är en utmaning, Det ger individen sämre förutsättningar till välinformerade val som vi belyser under metod.

Vi har aktivt arbetat med att stärka individens egen empowerment. Individen skall få hitta känslan och insikten i att jag själv har möjlighet att göra ett val. Vi har haft möjlighet att identifiera stödbehov till exempel att förstå sin egen vårdplan, vad har man fått för behandling, informationsbrist, uppmärksammat att de inte förstått information som de delgetts och därigenom inte fått göra informerade val med medföljande konsekvenser.

Den svenska arbetsmarknaden har förväntningen att individer till viss del är vana vid digitala arbetsredskap. Stor del av målgruppen har en stor kunskapslucka och oerfarenhet av detta. Det har även påverkat vår möjlighet att förmedla information till individen då de naturliga kontaktvägarna via sms, telefonsamtal och mejl inte varit självklara.

I en första anblick upplever vi att många av våra deltagare har varit matchningsbara till arbete. Men när vi påbörjar matchningsarbetet upptäcker vi hinder som kan vara kulturellt betingade och även fysiska åkommor vilka begränsar aktivitetsförmågan, men som inte är kodningsbart utifrån arbetsförmedlingens regelverk.

Från arbetsgivare kan vi se en oerfarenhet i bemötande till målgruppen. Oerfarenheten kan bestå av okunskap, fördomar, oförståelse kring kulturkrockar, oflexibilitet att uppgifter kan utföras på annat sätt men med samma resultat. Gemensamt behöver vi gå in och ge aktivt stöd till arbetsplatser för att sänka trösklarna för målgruppen i de här frågorna.

Det ligger ett stort hinder mot anställning för målgruppen att man inte har en formell kompetens att visa upp. Arbetsgivaren måste våga tro på individen. Även om individen fått möjligheten kan kulturella missförstånd ske både i tal och praktiskt utförande med risk att det får negativa konsekvenser. Idag är våra arbetstillfällen och arbetsuppgifter baserade på att den anställde besitter stor kunskap av svenska i tal och skrift. För att kunna möta Sveriges stora behov av arbetskraft behöver vi kunna validera individers tidigare erfarenheter mot den svenska arbetsmarknaden för att ta vara på arbetskraften vi redan har. Specifikt för målgruppen är att vi i större omfattning inte kan få bilden av förmåga och förutsättningar genom individens egen reflektion av tidigare levnads- och



arbetserfarenhet. Vi får också ett kulturellt bemötande; “jag gör vad du säger att jag skall göra”. Vi har genom individens arbetsträning testat och observerat vad som händer i arbetet för att söka svar på förmåga men även upptäcka områden som behöver tränas på för att uppnå de basala kraven arbetsmarknaden har i Sverige.

När vi arbetat med individerna upplever vi att vi kan definiera deras resa som en längre väg i en omställningsprocess. Deras omställning omfattar så mycket mer än vad det skulle göra för en svensk född för att fungera med det svenska samhällets normer kopplat mot arbetslivet. Det kan till exempel vara hur man kulturellt ser på andra saker, upprätthålla andra rutiner, prestationssamhälle kontra relationssamhället och vilka konsekvenser det kan ge i ett arbete. Det som gäller som referensram i ett arbete i Somalia jämfört i ett arbete i Sverige kan skilja både vad gäller omfattning, arbetstempo, syn på arbete som en del av en livsstil eller den svenska inramningen i arbetstider.

Det är inte heller naturligt för målgruppen att prata om utvecklingsområden. Medger man sina brister eller oförmågor så kommer man med undanflykter. Erkänner man blir man utifrån erfarenhet av med sin försörjning. Tidigare arbetserfarenheter och kulturella betydelser kan behöva kalibreras med svensk kontext. I hemlandet väcker en svettluktande tröja positiva associationer till en hårt arbetade anställd medan det i Sverige ger negativa associationer. Omställningsprocessen är med andra ord stor och komplex som vi inte kan omfamna på egen hand. Vi har sett vikten av att alla behöver bidra för att lyckas med omställningsprocessen för individen.

I projektet har vi gemensamt mellan aktörerna uppmärksammat vad målgruppen behöver klara för att nå självständighet. Personerna saknar kunskap för att klara av att navigera i de svenska trygghetssystemen. Det behövs kunskap att hantera bank-id, hantera sin mobiltelefon, nyttja tolktjänster digitalt som ett hjälpmedel, aktivitetsrapportera, förstå informationen i sina kallelser, ringa och sjukanmäla sig till olika myndigheter etc. Allt detta kräver kunskaper i svenska språket. Vi har också sett att minderåriga barn används för att kunna genomföra detta. Idag är det här något som hamnar mellan stolarna i samverkan. Behovet finns att fortsätta träffas yrkesgrupper för att synliggöra flaskhalsar och hitta lösningar för målgruppen.



Idag får individer möjlighet att studera på SFI för att lära sig svenska språket. I målgruppen illitterata som vi arbetat med klarar man ofta inte av de krav som ställs inom SFI. Här skulle behöva ges språkundervisning i syfte öka självständighet istället för att studera mot betyg.

Projektet har för oss väckt många fler frågeställningar kring målgruppens förutsättningar för stegförflyttningar och att nå egen försörjning. De individer som i sitt hemland arbetat för sin egen försörjning långt tidigare i sitt liv än vad vi förväntas göra i Sverige. Förväntningarna utifrån svensk arbetsmarknadspolitik gör ingen skillnad om du redan i ung ålder är utarbetad i kroppen efter många fler år i egen försörjning. Kanske skulle individen närma sig pensionsåldern i sitt hemland men i det nya hemlandet är möjligheten till ålderspension många år bort.

Avslutande ord

Har du blivit nyfiken på någon del i det vi skriver om är du välkommen ta kontakt med oss. Kontaktuppgifter: Umeå Kommun, Arbetsmarknadsavdelningen, Sofia Unnermyr och Magdalena Lindmark.

Bilaga 1. Arbetslivets basala krav

- Motivation
Vilja att utföra arbete
- Produktion
utföra ett arbete och slutföra ett arbete, självständig efter introduktion
- Närvara och passa tider
komma i tid, komma varje dag, meddela frånvaro
- Kunna ta sig till och från arbetet
- Klara av en arbetsroll
- Arbeta tillsammans med andra
kommunikation, ge och ta information



- Utföra uppgifter man själv inte valt
- Se till arbetets bästa
särskilja personliga behov och verksamhetens behov, anpassa sig och vara flexibel
- Hygien/kläder
sköta sin hygien – anpassa kläder/smink



HÄLSOFRÄMJANDE ETABLERING



Hälsofrämjande etablering - Metodstöd ”arbetsnära insatser”

Hälsofrämjande etablering var ett nationellt projekt, medfinansierat av Europeiska Socialfonden, som ägdes av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och genomfördes i samarbete med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Projektet pågick mellan december 2017 och mars 2021.

Projektet riktade sig till nyanlända som deltog i etableringen och misstänktes ha någon form av ohälsa och/eller funktionsnedsättning. Syftet var att identifiera, stödja och stärka dem på deras väg mot arbete eller studier.

Detta genom att:

- utveckla och testa arbetssätt för att tidigt identifiera kvinnor respektive män med ohälsa och/eller funktionsnedsättning och individuellt anpassa insatser utifrån deltagarens behov.
- undersöka hur systemet som ger stöd att komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden bättre kan anpassas till personer med ohälsa och/eller funktionsnedsättning.
- utveckla strukturer för ökad samverkan och samsyn kring målgruppen hos berörda aktörer

Projektet samordnades nationellt och arbetet bedrevs i delprojekt på följande sex orter: Umeå, Gävle, Nacka/Värmdö, Eskilstuna, Växjö och Malmö. På lokal nivå samverkade Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, samordningsförbund, kommuner och regioner.

Metodstödet är en del av slutrapporteringen av projekt Hälsöfrämjande etablering. Det är en dokumentation av de huvudsakliga aktiviteter som genomfördes under projektiden. Genom metodstödet skapas möjligheter för spridning och implementering av arbetssätt, insatser och metoder.

Upplysningar om innehållet
Carina, Cannertoft, carina.cannertoft@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2021