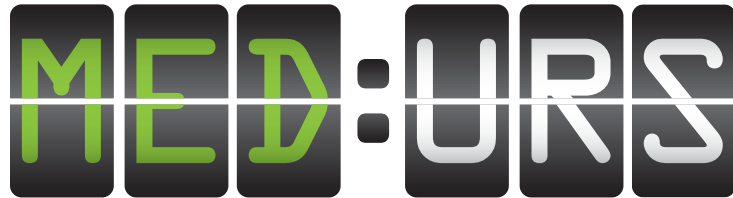


MED:URS

METHODPRESENTATION



METODPRESENTATION

Produktion av text och utbildningmaterial:
Urkraft och Medlefors Folkhögskola, Skellefteå

Grafisk form och original: Urkraft, Skellefteå

Tryck: GTC, Luleå 2014

INLEDNING

I projektet "MedUrs" har vi utvecklat en arbetsmetod för hur individens möjligheter till egenförsörjning kan förbättras, utifrån hans eller hennes individuella förutsättningar. Projektets målgrupp är kvinnor och män med lång sjukfrånvaro från arbetsmarknaden, och lång sjukskrivning hos FK och erbjuds Arbetslivsintroduktion hos AF och sedan vidare insatser.

För att uppnå den mest optimala kraftansamlingen har vi eftersträvat en bred samverkan lokalt och transnationellt från sociala sektorn, kommun och andra offentliga myndigheter, som också inkluderar målgruppsrepresentanter och nuvarande/möjliga arbetsgivare.

Partners i projektet: Urkraft, Medlefors Fhs, AF och FK Skellefteå, Samordningsförbundet i Skellefteå och Skellefteå kommun.

För mer information om projektets metoder eller för att få tillgång till arbetsmaterialet, kontakta Urkraft eller Medlefors folkhögskola.

"Genom motivation, egenmakt, långsiktigt stöd och meningsfull sysselsättning har individernas väg tillbaka till arbetsmarknaden förbättrats."

/Projektledningen på Urkraft och Medlefors folkhögskola

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Reflektioner från samarbetspartners	6
2. Reflektioner från deltagare	8
3. Arbetsmetod	10
4. Handledarkompetens	11
5. Metoduppbyggnad	12
6. Metodinhåll	16
7. Kvalitetssäkringssystemet	31
8. Transnationellt arbete	32
Slutord	37



SAMORDNINGSFÖRBUNDET SKELLEFTEÅ-NORSJÖ - REFLEKTIONER RUNT PROJEKTET MEDURS

Samordningsförbundet Skellefteå är en fristående organisation med uppdraget att stödja och utveckla samverkan mellan *Försäkringskassan*, *Arbetsförmedlingen*, *Skellefteå kommun* och *Västerbottens läns landsting* samt finansiera insatser i syfte att möta det växande behovet av samordnade insatser för personer som står utanför arbetsmarknaden och behöver stöd från flera myndigheter.

Projektet MedUrs är ett unikt exempel på samverkan mellan dels två aktörer, Urkraft Service AB och Medlefors Folkhögskola, med lång erfarenhet av arbetslivsriktad rehabilitering samt dels samverkan mellan dessa aktörer och Försäkringskassan Piteå-Skellefteå samt Arbetsförmedlingarna i Skellefteå respektive Norsjö. Samarbete med fackförbund, arbetsgivarorganisationer och representanter för målgruppen har även upparbetats fram under projekttiden.

Projektets målgrupp är personer som blivit eller kommer bli utförsäkrade och erbjuds arbetslivsintroduktion hos arbetsförmedlingen.

Samordningsförbundet har mot bakgrund av projektets resultat och myndigheternas gemensamma bedömning av det fortsatta behovet för målgruppen, beslutat om finansiering året ut.

Den kombination av Urkrafts "KomMed-modell" och Medlefors "Spira-modell" som tillämpas i projektet är ett bra exempel på hur tidigare erfarenheter och arbetssätt kan tas tillvara på och utvecklas i samverkan. Detta för att utifrån varje deltagares individuella förutsättningar utveckla den enskildes motivation och aktiva medverkan i rehabiliteringen till arbete och/eller studier.

Genom samordning av de insatser som Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen kan erbjuda skapas ett brett utbud av åtgärder som bidrar till en effektiv rehabiliteringsprocess för målgruppen i projektet.

Genom Urkrafts och Medlefors omfattande företagsnätverk ges även goda möjligheter att genom praktik och handledning på arbetsplatsen pröva nya arbetsuppgifter och öka möjligheterna till anställning.

Sammanfattningsvis utgör projektet MedUrs ett bra exempel på framgångsrik arbetsrehabilitering genom kompetens, metodutveckling, samverkan och helhetssyn med individens behov i fokus.

För Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö

Stellan Berglund

Förbundschef, Samordningsförbundet Skellefteå

GEMENSAMMA REFLEKTIONER FRÅN HANDLÄGGARE PÅ ARBETSFÖRMEDLINGEN OCH FÖRSÄKRINGSKASSAN

MedUrs har varit en bra och individanpassad insats, där kunden givits mycket tid. Det finns ett väl framarbetat nätverk vilket gör praktikplatser lätta att hitta. Tid har funnits för aktiva uppföljningar och dokumentationen som gått tillbaka till arbetsförmedlingen och försäkringskassan har varit bra och innehållsrik. Den uppföljnings och utvärderingsmall som vi använt i praktiksammanhang har varit ett bra diskussionsunderlag och skapat en god kommunikation runt skeendet.

Vi har hela tiden kommunicerat och samtalat kring utvecklingsmöjligheterna och de förändringar som behövs göras i projektet där vi bland annat fokuserat på att förbättra utbudet för de gemensamma aktiviteterna i projektet och göra mer strukturerade och konkreta planeringar då lång tid ibland resulterar i att målbilden kan bli lite mer flytande. Vi har också arbetat med att MedUrs snabbare ska meddela avvikelser från planering så att ny planering kan göras i ett tidigare skede och på så vis kvalitetssäkra individens deltagande. Vi har tagit fram en tydligare planering runt tiden efter deltagande i projektet för att man som deltagare ska känna sig trygg efter avslut i MedUrs så att det inte skapas en inlåsningseffekt.

För projektet MedUrs

Arbetsförmedlingen
Försäkringskassan



"Trots att jag hade en dålig morgon, med smärta och lite sömn, så är det värt att åka till lektionen för att få träffa de andra i Medurs, de ger mig energi och jag upplever inte smärtan lika påtagligt."

"Helhetssynen på individen är viktig, känns som Medurs har varit ett sådant ställe där man har/har haft det. Då tar man hänsyn till var personen man möter befinner sig, förmågor och möjligheter hen har, även hinder o svårigheter. Ekonomiskt, socialt, kulturellt, intressen."

"Det var en väldigt givande tid att få tillbringa hos er och det har hjälpt mig mycket att kunna ta steg att göra saker som jag haft svårt för. Sedan var det också roligt att träffa och lära känna alla i kursen. Det är svårt att vidga sina vyer själv utan stöd och det var nog det mest positiva med allt att få komma ut i olika miljöer med människor man inte behövde föreställa sig för och som fanns där som en trygghet."

"MedUrs har varit mycket bra för mig. Ni har hjälpt mig att undersöka arbetsmarknaden i Skellefteå noggrant. Jag fick även hjälp med att rejält putsa på mitt CV. Sist men inte minst betydelsefullt är personalen på MedUrs mycket trevlig och inkännande, man får hjälp att hitta balans sitt liv."

"MedUrs är jättebra, man känner sig alltid välkommen och socialt en bra mötesplats. Där träffar man andra människor som är i liknande situation och en själv, så man känner sig inte lika ensam och "konstig". Trevliga träffar, intressanta ämnen och kul att prova på olika saker. Min handledare känns alltid positiv och som inte dömer, alltid stöttar, kommer med goda råd och är en så fin medmänniska."

"Medurs har gett mig möjlighet att i min egen takt hitta en väg tillbaka till en bättre fungerande vardag. För första gången under min mångåriga sjukdomstid har rehabiliteringsåtgärderna utgått utifrån mina individuella förutsättningar och inte en strikt schemalagd plan. Möjligheten att välja mellan att träffas i grupp och i enskilda samtal har fungerat bra för mig, då jag ibland kan ha svårt att slappna av i grupper med personer jag inte känner. Ingenting har heller verkat omöjligt om jag har önskat prova på olika aktiviteter. Det mesta har gått att ordna. Det jag uppskattat mest är nog samverkan mellan arbetsförmedlingen, försäkringskassan, ev. arbetsgivare och Medurs."

Att få hjälp med dessa kontakter har underlättat enormt i stunder då jag haft svårt att koncentrera mig och mått dåligt. Möjligheten att under hela processen få träffa en och samma person är också något jag har upplevt som mycket positivt. I dagens samhälle, och i mitt fall framför allt inom sjukvården, möts man oftast av olika personer från gång till gång, vilket leder till en otrygghet och en känsla av hopplöshet då man hela tiden ska upprepa sin bakgrund. Under deltagandet i Medurs har fokus mer legat på nuet och framtiden.”

”Min medverkan i Medurs blev ett stort steg i rätt riktning för mig. Efter att ha deltagit i flera olika rehabiliteringsåtgärder så var detta det som fick mig att ta det största steget under min sjukdoms- och rehabiliteringstid. Med otroligt bra guidning inom många områden i ett tempo väl anpassat efter mig och vad jag kunde klara av, blev resultatet en praktik och en utbildning som sedan blivit en anställning. Detta måste väl ses som mycket positivt.”



GRUNDSYN OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Vår grundsyn och vårt förhållningssätt är grunden för vår metod och vårt arbetssätt. Det är av stor vikt att arbeta med Grundsyn och Förhållningssätt inför ett gemensamt arbete, diskutera samt analysera hur dessa påverkar miljön fysiskt och psykosocialt, samt metod och arbetssätt. Vår rekommendation och lärdom är att man inför ett projekt ger tid för reflektion runt ord som beskriver den grundsyn och det förhållningssätt man vill arbeta efter. Det är viktigt att man samtalar kring vad dessa ord betyder för var och en och hur man bygger upp strukturen utifrån det.

GRUNDSYN

Uthållighet
Tro på individen
Urkraft
Bärighet
Samförstånd
Samhällsbyggare
Rättighetsperspektiv
Empowerment

FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Flexibilitet
Tid
Tillgänglighet
Samverkan
Individuellt
Äga sin process
Utvald – delaktighet i samhället
Välkomnande
Rättighetsperspektivet
Helhetsperspektivet



Vi har under projektets gång diskuterat vilka kompetenser en handledare bör besitta för att på så bra sätt som möjligt kunna arbeta med arbetsinriktad rehabilitering inom MedUrs.

- Ha god arbetsmarknadskunskap
- Vara väl förankrad i förhållningssätt och grundsyn
- Vara en neutral aktör
- Ha gott bemötande
- Vara en god kommunikatör oavsett hur man själv mår
- Ha kunskaper om funktionsnedsättningar
- Ha kunskaper om hälso- och sjukvård
- Ha kunskap inom samtalsmetodik
- Ha kunskap om arbetsförmedling och försäkringskassa
- Ha god samarbetsförmåga
- Vara nätverksbyggare
- Ha god förmåga att stötta till egenutveckling
- Lagom driv framåt
- Vara tillgänglig
- Ha tålamod
- Tro på varje individs kompetens och förmåga
- Vara möjliggörare



BREDD

Två platser – Två miljöer med två olika resurspaket. Urkraft är en liten organisation med ett fåtal anställda och är beläget centralt i Skellefteå. Lektionerna bedrivs av handledarna. Fika och mat äter man gemensamt med personalen och andra deltagare som finns i huset.

"Jag gillar att vara här för att det är tillräckligt litet för att man ska våga sig hit när man inte är så van att vara bland folk. Men samtidigt tillräckligt stort för att man inte ska känna sig utpekad." - citat från deltagare i MedUrs.

Medlefors är en stor folkhögskola med större resurser och tillgång finns till lärare. En stor restaurang finns på området och man äter tillsammans med skolans elever. Simhall och gym finns också tillgängligt på området. Lektionerna sker ibland tillsammans med andra kurser på folkhögskolan.

"Trots att jag hade en dålig morgon, med smärta och lite sömn, så är det värt att åka till lektionen för att få träffa de andra i MedUrs. De ger mig energi och jag upplever inte smärkan lika påtaglig." - citat från deltagare i MedUrs.

Samverkan – Både mellan Urkraft och Medlefors och mellan myndigheter och landsting. Samverkan ger en ökad kunskap om de andra organisationernas arbetssätt och regler. Individerna får tillgång till ett större resurspaket. Samverkan bidrar också till en strukturerad arbetslivsinriktad rehabilitering.

Lokal förankring - Upparbetade kanaler hos AF och FK samt arbetsgivare i regionen, skapar tillit till arbetssätt och metoder. Detta skapar en bredd i individens kontaktnät med ökad trygghet i processen.

Öppet lärande – Tid för gemensam reflektion och öppenhet för förändring inom och mellan organisationerna och myndigheterna. Ständiga förändringar i arbetsmarknadspolitiken gör att det är viktigt att man ofta reflekterar över de metoder man använder.

Medskapande – Dialog och medskapande både i den individuella processen och i metoden. Detta gäller såväl mellan organisationer och myndigheter som mellan handledare och deltagare.

Individuellt upplagt – Alltid med den enskilda individens mål i fokus. Det finns ingen färdig mall vad tiden i MedUrs ska innehålla. Innehållet görs upp individuellt med deltagaren och handläggaren på Försäkringskassan/ Arbetsförmedlingen samt handledaren på MedUrs. Även tiden i projektet är individuellt upplagt och utvärderas under deltagandets gång.

Grupp - Träffa andra, att få vara i en gruppprocess och lära och interagera med andra människor är utvecklande för många. Vi bollar tankar, ser oss själva ur andras perspektiv, får bekräftelse och utmaningar.

Det finns en bredd i personligheter, upplevelser och livserfarenheter i en grupp som är betydligt mycket större än det i individuella mötet. Möjligheten att kunna reflektera över sin livssituation med andra med liknande upplevelser är viktig. Den skapar en känsla av tillhörighet och förståelse. Möjligheten att i ett tryggt sammanhang få prova nya

saker, sitta och bara prata över en kopp kaffe har vi upplevt skapar ett välmående. Att få bli sedd av andra ur deras perspektiv i en trygg miljö har vi sett stärker självförtroendet och självkänslan.

LINJÄRT

1. **Projektprocessen - Introfas, arbetsfas och avslutningsfas.** I varje fas är det viktigt att förbereda inför nästa fas vilket skapar kontinuitet och trygghet. Under hela processen görs reflektioner - *Vad har vi gjort? Vad har det lett till? Hur går vi vidare? Om vi skulle ändrat något, vad skulle det vara?* Motivational Interviewing som metod används, samt metoder som fyrpartsdialog, self-efficacy. Individens rätt till förändring och anpassning finns med genom hela processen.

Före intro arbetsfas avslutningsfas uppföljning

FÖRE Samtal med handläggare på arbetsförmedling eller försäkringskassa/
undersökning av mål och behov/ Beställning/Tre- eller fyrpartsmöte

INTRO Information om MedUrs/ Genomgång av beställning/Bokning av
avstämning/möte/Reflektioner mot arbetsfas/Utvärdering/Plan framåt

ARBETSFASEN Arbete utifrån delmål och mål/ Utvärdering/Upprätta nya delmål/ Avstämning/
Reflektion/ Förberedelse vidare/ Plattformsbyggande. Återkommande
möten med AF och FK för att se om det går framåt vilket minskar risken för
inlåsningseffekt. Deltagaren och vi mailar AF och FK med jämna mellanrum
och berättar var vi är i processen.

AVSLUTNINGSFASEN Förberedelse vidare/ Upprättande av nya stödfunktioner vid behov/ Tryggt
avslut/ Lärandeöverföring/Tre- alt. fyrpartsmöte

UPPFÖLJNING Individuell kontakt efter ca tre månader.

2. Förändringens olika faser för individen. Denna process kan finnas i projektprocessens alla olika faser. Tilltro till den egna förmågan genom - erfarenheter (nya), gruppen, positiva upplevelser, bra delmål och stöd.

PROCESSEN FÖR ALL FÖRÄNDRING



ALL FÖRÄNDRING

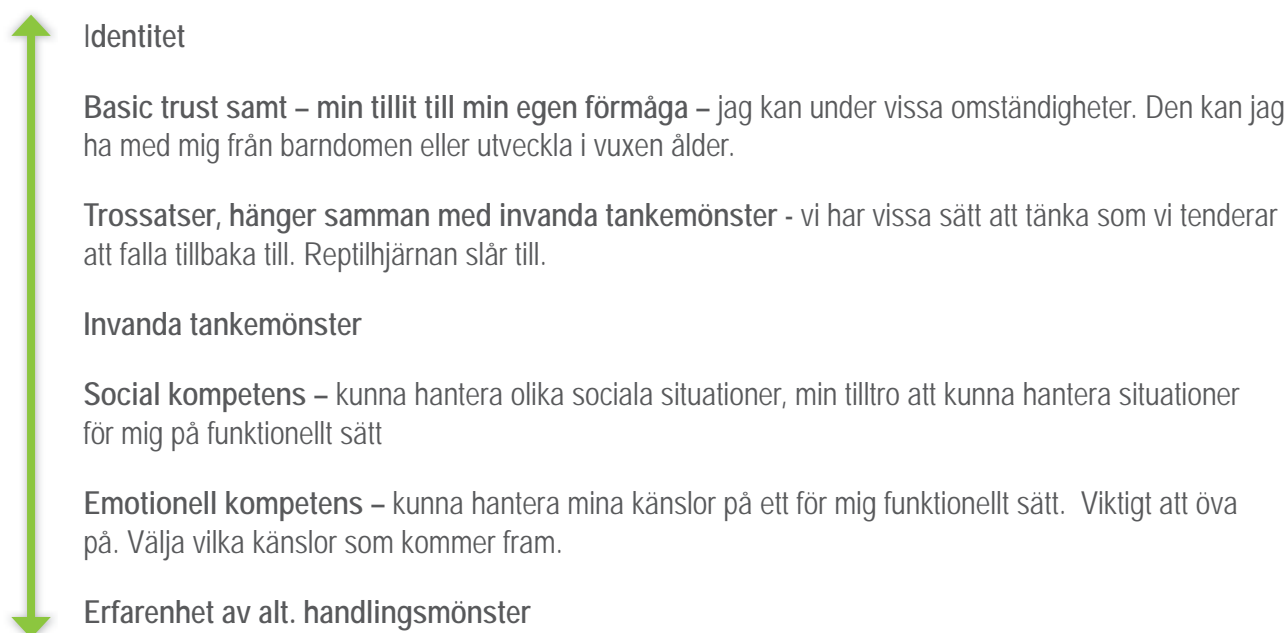
1. Ej beredd – Man funderar över sin situation. Man vill ha information för att kunna välja. Handledaren arbetar genom erbjuda, stärka tillit, utforska
2. Ambivalens – Kluven för innehåll. Handledaren hjälper till att fundera framåt och runt det hela.
3. Beredd – stödja handling
4. Befäster inriktning – Handledaren stöder i avslutningsfasen.

Se Liria Ortiz bok, "Förändra ditt liv", sid. 45, Förändringscirkeln.

3. Situation – Konsekvens - Handling/Tanke – Känsla - Handling

Situation och konsekvens och det man har med sig påverkar ens handlingar. Tankar påverkar ens handlingar men handlingar påverkar även tankar och känslor. Denna vetenskap är ett arbetsverktyg i processen. Vi kan antingen börja med att arbeta med mål och mening eller börja i andra änden med att handla annorlunda.

Mål/mening, påverkar ens identitet



MedUrs ger stöd till alternativa handlings- och tankemönster, som gör att det går att omvärdera situationer och konsekvenser och möjliggör en förändring utifrån erfarenheter. Man kan bredda de invanda mönstren så att tilliten utvecklas. Identiteten stärks och omvärderas och mål och meningen kan skapas. I introt kan man se över vilka olika alternativa handlingsmönster som man behöver. I Arbetsfasen ger vi alternativa handlingsmönster. På så vis får individen lära sig att utnyttja mer av sitt handlingsutrymme. Det verkliga handlingsutrymmet är större än man tror.



Arbetet på Arbetsförmedling och Försäkringskassa inför start och deltagande i MedUrs

GRUNDSYN

Flexibilitet i systemet och planeringen – **Tillgänglighet** för individen i tid och kommunikation – **Samverkan** mellan myndigheter, vårdinstanser och projekt **Långsiktighet** och **Individuella lösningar**

ARBETSPROCESS

1. En kund som är på väg in i ALI, är i ALI eller har varit i ALI kan vara aktuell för MedUrs. Gemensam kartläggning påkallas av Försäkringskassan.
2. Kartläggning sker vid arbetsförmedlingen ofta tillsammans med specialist som arbetspsykolog, socialkonsulent eller sjukgymnast. Det är viktigt att ta nytta av specialistkompetensen för att korta ledtider och göra det möjligt att hitta bra lösningar. Samverkan med olika vårdinstanser och myndigheter är också av vikt, allt från personligt ombud till vårdcentralen. Detta för att lyfta in olika synvinklar och bedöma fortsatt behov och anpassning. Kartläggningen kan vara allt från en till flera träffar. Samtal om behov och målbilder, använd gärna materialet "Mina resurser" på Arbetsförmedlingen. Samtal om tidsaspekten i ALI. ALI är tre månader och efter det finns flera möjligheter. Det är viktigt att gå igenom vilka dessa är. ALI är första steget innan man bestämmer hur fortsättningen blir.
3. Kunden informeras om de olika aktörer som finns via AF och FK. Om MedUrs är av intresse, kan ett tänkbart scenario/upplägg diskuteras inför en eventuell start. Studiebesök bokas, handläggare och kund besöker MedUrs. Stäm av innan besöket vad du får berätta för MedUrs-handledaren. Om kunden är intresserad gör man upp en plan framåt och bokar tid för första mötet samt ny avstämningstid där alla tre träffas. Beställningen är viktig för att se om målet håller eller inte, beställningen får inte vara så rigid att man inte kan justera vid behov om man i justeringen ser möjligheter.
4. Vid trepartsmöten stäms målen av och nya sätts. Målen är föränderliga utifrån behov.
5. Under hela resans gång är det på Arbetsförmedlingen viktigt att arbeta i Arbetsförmedlingens beslut så länge som möjligt för att kartlägga aktivitetsnivån. Där finns flexibiliteten i kravställen vilken är viktig för kunden att känna. Vara medveten om vad som finns i olika program.

6. Om ohälsa med sjukskrivning blir följderna bör samråd om sjukanmälan ske tillsammans med FK/aktivitetsstöd.
7. Ha koll på vilka samverkansmöjligheter som finns, koordinatörer, psykiatri, socialen .m.m.
8. Kunden är med och styr mot målen, viktigt med empowerment.
9. Vår flexibilitet i att besöka kunden i närmiljön inom projektet har varit viktigt för den här målgruppen.
10. Att tänka "programkedjor" är ett bra sätt för att hitta lösningar och verktyg och parera i situationer som uppstår.

DELTAGANDE I MEDURS

INTRO

Samtal med deltagare utifrån Motivational Interviewing – förändring - var befinner jag mig? Vilka är mina farhågor och drömmar? Vad behöver jag för att komma vidare? Viktigt för deltagaren att känna att man kan landa och andas och tänka efter.

*“Oh, vad skönt det var att jag fick starta där jag var just då!”
“Oj, jag trodde att jag hade sagt vad jag behövde men inser nu att jag inte reflekterat nog!”*

Obs! Viktigt! Projektet är till för individen, inte individen för projektet! Individen äger sin rehabilitering, lagom stöd, lagom push.

DELAR ATT TÄNKA PÅ I INTROFASEN:

1. **Välkomnade!** – Utvald – Trevliga och fräscha lokaler, lite mer än man förväntar sig. Ge det lilla extra. Magic moment. Bra innehåll.
2. **Motivational Interviewing** – Information utifrån den kunskap deltagaren har om MedUrs Information om medurs hela process från början till slut för att ge en trygghet i processen för individen. Motivationsarbete. Empowerment - din egen process.
3. Ta med **beställningen** från deltagare, Arbetsförmedlingen och/eller Försäkringskassan.
4. **Presentationsbok** – handledare – fylla i och reflektera, koll på den linjära processen med avstämning och reflektioner.
5. **Individuellt mål och utveckling** – Fokus på Personlig utveckling, lärande och reflektioner.
6. **Nätverkskarta**. Vilka personer finns i nätverket? Påverkan? Vilka resurser finns, både professionella och personliga? Kan man hitta resurser i det informella som t.ex. föreningsliv? Vad finns i den egna bekantskapskretsen? Fritidsintressen?
7. **Företagskontakter** – de som vi har och de som individen har med sig.
8. **Behovskarta**.
9. **Ha med de linjära processerna, reflektera!**

ARBETSFASEN

Vidareutveckling av planen. Reflektioner och planering inför avslutningsfasen. Individfokus -Viktigt att arbeta med delmål. Individerna ska se och äga sin process, och kunna se framgångar och motgångar. **Handledarstöd – definiera vad som ska vara färdigt inför ett avslut.** Teamstöd i enskilda processer. Fyrpartssamtal regelbundet. Reflektera över processen. (**Handledarstödsmanual** med de olika faserna.)

Manualbaserade metoder vi använt oss av: MI, Bilden av mig, VVV, Tanke-Känsla-Handling, Aktivitetsbalans – Balans mellan utmaningar, Balans mellan olika livsarenor. Hälsa – i teori och praktik inkl. träning på olika anläggningar i staden, Balans i livet, Vattengymnastik, Gruppdynamik och arbetsmiljö, Vardagsstruktur. Yoga.

Alla manualbaserade metoder är inte presenterade i denna metodbok men finns att tillgå hos Urkraft och Medlefors vid förfrågan.

Matchning mot arbetslivet:

Såväl Medlefors folkhögskola som Urkraft har tillsammans väl etablerade nätverk av företag.

När det är lämpligt för den enskilde deltagaren att matchas mot arbetslivet används den kunskap som arbetats fram under perioden som grund för matchning. Handledaren i samverkan med deltagaren inventerar och kartlägger de yrkesområden, som är intressanta och som deltagaren själv ser som potentiella.

Därefter kontaktar handledaren eller deltagaren det mest intressanta företaget för ett studiebesök, varvid handledaren vid behov följer med. Detta besök blir avgörande för ev. start av praktik/arbetsträning på den arbetsplatsen. Om inte platsen känns lämplig fortsätter man att kontakta ytterligare företag.

Under praktiktiden görs kontinuerlig uppföljning med deltagaren och ansvarig på praktikplatsen.

Efter x antal veckor tas frågan upp om ev. anställningsmöjlighet. Är deltagarens nöjd med arbetsplatsen? Hur ser arbetsgivaren på deltagarens insatser och därmed möjlighet till anställning?

Ifall arbetsgivaren ger ett negativt besked vad gäller anställningsmöjlighet, avbryts praktiken. Processen startar på nytt att söka ny plats för deltagaren. Praktiken kan ibland fortsätta på samma plats, ifall platsen kan fylla vissa behov hos deltagaren.

Ifall arbetsgivaren ger ett positivt besked vad gäller anställningsmöjlighet, har den personlige handledaren ansvar för att ta kontakt med berörda parter ex. AF, FK och/ eller övriga. Detta i syfte att presentera t.ex. stödformer för anställning, som finns att tillgå.

Under hela matchningsprocessen mot arbetslivet förs detaljerad dokumentation. Se exempel nästa sida.

VECKORAPPORT VECKA NR ()

Mitt namn :

Datum:



Namn på praktikplatsen:

Beskriv din tid på praktik denna vecka:

Arbetsuppgifter/sysslor denna vecka

Markera med ett kryss på linjen !

1. Gjort det på ett sätt som jag orkar med

Mycket bra

Inte alls

2. Min upplevelse av arbetsplatsen som helhet

Mycket bra

Mindre bra

3. Mitt mående

4. Annat som tagit min ork denna vecka

5. Lärande jag erhållit denna vecka

Det jag ska tänka på inför nästa vecka

CHECKLISTA INFÖR PRAKTIKEN



Mitt namn.....

Praktikplats.....

Handledare.....

Vad som är viktigt att uppmärksamma och tänka på för att det ska bli så bra som möjligt

MIN SAMMANFATTNING
AV PRAKTIKPERIODEN



Mitt namn

Praktikplats

Antal anställda

Handledare

Tidvecka på praktiken

Arbetsuppgifter som jag prövat under praktikperioden

Arbetsuppgifter som har fungerat

Jag tycker att Arbetsplatsen var

Vad har jag haft för nytta av tidigare erfarenheter?

Vad har varit mest lärorikt under praktiktiden?

Vad har jag lärt mig om mig själv?

Hur har praktiken påverkat mig?

Fysiskt

Psykiskt

Hjälpmedel som skulle underlätta för mig att arbeta i denna verksamhet

Utbildningskrav på arbetsplatsen

Anställningsbehov/Arbetsmarknadsbehov

Övriga kommentarer

funktionsförmåga T ex styrka, kraft, koncentration, minnesfunktion, energi, rörlighet

funktionsnedsättning T ex nedsatt styrka, kraft, koncentration, minnesfunktion, energi, rörlighet, smärta

aktivitetsförmåga T ex kan lyfta tungt, god lyssnare, kan stå, jobba vid datorn

aktivitetsnedsättning T ex svårigheter att ändra kroppsställning, svårt att sitta längre än 5 minuter, glömmer bort att komma på möten

Varje arbetspraktikverktyg är kontextuellt. Det betyder att det är unikt för varje person och arbetsprövningsplats för att bli relevant. Gå igenom med deltagaren vilka moment som finns i arbetet som han/hon ska utföra. På en arbetsplats kan det ju finnas uppgifter som individen faktiskt inte kommer att göra och då blir de momenten oväntkommande för verktyget.

I arbetspraktikverktyget ska alla de fyra olika kategorierna finnas med:

1. Kunskap
2. Aktivitetsförmåga fysisk och psykisk kopplat till de relevanta arbetsuppgifterna
3. Arbetsmiljö
4. Egenskaper

Nedan kommer förslag på dem för att ge en uppslag till vad som finns under varje kategori.

1. Kunskap
 - Specifik kunskap/erfarenhet som krävs för arbetsuppgiften
 - Språkliga krav: Lära, skriva och räkna
 - Söka information
 - Datakunskap
 - M.m.
2. Aktivitetsförmåga kopplat till relevanta arbetsuppgifter
 - Samarbeta
 - Möta kundens krav
 - Ha ork och energi
 - Uthållighet
 - Initiativförmåga
 - Planering och organisationsförmåga
 - Fatta beslut
 - Lösa problem
 - Hålla tidsramar
 - Lyft/bära
 - Klara statiskt arbete
 - M.m.
3. Arbetsmiljö
 - Ljudnivå
 - Smuts, damm
 - Vibrationer
 - Ljus
 - Klimat
 - Arbetsgemenskap
 - Arbetsrytm

- Grad av variation
- Arbetstider
- Tillgänglighet

4. Egenskaper, ta upp de egenskaper som man kan behöva jobba med som kan vara det som gör det svårt att få det att fungera. T.ex. om man lätt tar på sig för mycket uppgifter och har svårt att begränsa sig.
 - Noggrann
 - Inkännande
 - Grovig
 - M.m.

Arbetspraktikverktyget kan göras i två uppsättningar, ett som enbart är till för deltagaren och ett som arbetsgivaren får ta del av. Det kan finnas delar som deltagaren behöver öva på som känns för privata för att ta upp och det är viktigt att respektera. Gå sedan igenom arbetspraktikverktyget med arbetsgivaren för att få synpunkter och för att eventuellt lägga till eller ta bort punkter.

Efter två veckor görs första uppföljningen för att se hur det har gått. Ha ett lösningsfokuserat förhållningsätt. Tillsammans med deltagaren tittar ni på hur det har fungerat och vilka delar som deltagaren känner att han eller hon vill prioritera att arbeta med och hur detta ska gå till. Gör en plan. Det kan vara så att man upptäcker att det finns uppgifter och punkter man missat som man behöver lägga till. Sedan kan ni sätta er ned och samtala, deltagare, handledare och arbetsgivare runt verktyget.

Prova er sedan fram hur ofta ni tycker att en uppföljning behövs. Låt gärna AF eller FK få del av arbetet om deltagaren så godkänner.

Icke-manualbaserade metoder: Öka tillgängligheten och trygghet till de offentliga rummen som museum, teaterbesök, bio m.m. Arbetsgivarträffar, hälsoluncher, anhörigträffar, föreläsningar, studiebesök.

Fallbeskrivningar. Dela med sig av sina egna erfarenheter. Användning av fiktiva personbeskrivningar för att arbeta ur ett genusperspektiv. Se exempel på nästa sida.

Face to face metoder – Hur man möter individen i specifika situationer. När man t.ex. börjar praktik och tar i för mycket - hur diskuterar man detta?

Self-efficacy metoder: Metoder som stärker individen i sin tro på sin egen förmåga, sin utveckling och mod att våga framåt.

Se möjligheterna – Vad kan jag utifrån där jag befinner mig idag.

"Nu vet jag hur det kan kännas när man arbetar på ett ställe där det kan fungera!"

"Det var en väldigt givande tid att få tillbringa hos er och det har hjälpt mig mycket att kunna ta steg att göra saker som jag haft svårt för."

"Måste ändra mitt fritidsmönster, vill vara alla till lags!"

Grupp: Träffa andra. Bra att höra andra som är i samma situation. Viktigt att det är en frivillig del, för vissa kan det vara jobbigt!

"Möjligheten att välja mellan att träffas i grupp och i enskilda samtal har fungerat bra för mig, då jag ibland kan ha svårt att slappna av i grupper med personer jag inte känner."

Innehållet i gruppaktiviteterna är utifrån ett gemensamt perspektiv och beslutas tillsammans med alla som är med. Utifrån önskemål brukar handledarna ta fram ett utbud att välja från, och alla är med och påverkar utbudet. Grunden kan bland annat vara att hitta tillbaka till sig själv och saker man tappat bort, öva sig socialt igen. Se vad andra klarat av, hitta en trygghet, en utgångspunkt.

"Sedan var det också roligt att träffa och lära känna alla i kursen. Det är svårt att vidga sina vyer själv utan stöd, och det var nog mest det positiva med allt, att få komma ut i olika miljöer med människor man inte behövde föreställa sig för och som fanns där som en trygghet."

FALLBESKRIVNINGAR

Gunnar 55 år

Gunnar jobbar inom industrin hela sitt liv. Med allt från motering till svets och CNC-op. Genom åren har Gunnar blivit en fena på att lösa det mesta. Om kunder kommer in och önskar få specifika lite udda saker gjorda har Gunnar ofta en god och praktisk lösning på lut. Gunnar har även varit fackligt aktiv, gått många kurser, suttit i löneförhandlingar och arbetat hårt när det varit varsel. Gunnar har varit en mycket omtyckt medlare och är uppskattad av både medarbetare och chefer.

På fritiden tycker Gunnar om att baka. Ingen gör prinsesstårter som han, det är släktens stora samtalsämne. Han är även intresserad av fiske och kan mycket om flugfiske och haspelspö m.m. Ett annat intresse han är kaffe, det Gunnar inte kan om kaffe är inte värt att veta☺

På grund utav allt hårt arbete på fabriken har Gunnar ont i axlar och rygg och klarar inte längre av den tunga miljön. Vad kan Gunnar hitta för nya vägar på arbetsmarknaden utifrån kompetens och intresse?

Gunilla 55 år

Gunilla jobbar inom industrin hela sitt liv. Med allt från motering till svets och CNC-op. Genom åren har Gunilla blivit en fena på att lösa det mesta. Om kunder kommer in och önskar få specifika lite udda saker gjorda har Gunilla ofta en god och praktisk lösning på lut. Gunilla har även varit fackligt aktiv, gått många kurser, suttit i löneförhandlingar och arbetat hårt när det varit varsel. Hon har varit en mycket omtyckt medlare och är uppskattad av både medarbetare och chefer.

På fritiden tycker Gunilla om att baka. Ingen gör prinsesstårter som hon, det är släktens stora samtalsämne. Hon är även intresserad av fiske och kan mycket om flugfiske och haspelspö m.m. Ett annat intresse hon är kaffe, det Gunilla inte kan om kaffe är inte värt att veta☺

På grund utav allt hårt arbete på fabriken har Gunilla ont i axlar och rygg och klarar inte längre av den tunga miljön. Vad kan Gunilla hitta för nya vägar på arbetsmarknaden utifrån kompetens och intresse?

Anna 45 år

Anna jobbar som undersköterska på ett äldreomsorgshem. Hon har jobbat mycket med medicinutdelning, skötsel av trycksår, behandling av förkylningar m.m. Anna har även hjälpt de gamla att hitta lämpliga kläder som är enkla att ta på när armar och ben börjar bli stela och händerna inte riktigt längre är så flinka. På boendet har hon också hjälpt till med de boendes dagliga vård som påklädning, duschning och mat. På boendet blir det också en hel del anhörig kontakt samt kontakt med sjukvård och hjälpmedelscentralen.

På fritiden tycker Anna om att köra motorcykel, genom åren har hon skruvat och mekat mycket med sin HD. Halva grejen med motorcykeln är att meka tycker Anna. Hon använder stor del av vinterhalvåret till att hitta originaldelar och förädla sin hoj. Anna sitter också som kassör i bikerklubben "The ladies and the rest".

Anna är sambo och har tre barn på 20, 18 och 15 år. Alla tre tävlar i downhill bike. Anna och hennes sambo Anders hjälper barnen med att serva cyklarna under tävlingarna. Det har som blivit hela familjens intresse att göra cyklarna så optimala som möjligt. Till detta tillkommer att utrusta barnen med rätt kläder och övrig utrustning inför tävlingar och träningar.

På grund av alla tunga lyft inom vården måste Anna nu fundera på att byta yrke, vad kan passa henne utifrån kompetens och intressen?

Håkan 45 år

Håkan jobbar som undersköterska på ett äldreomsorgshem. Han har jobbat mycket med medicinutdelning, skötsel av trycksår, behandling av förkylningar m.m. Håkan har även hjälpt de gamla att hitta lämpliga kläder som är enkla att ta på när armar och ben börjar bli stela och händerna inte riktigt längre är så flinka. På boendet har han också hjälpt till med de boendes dagliga vård som påklädning, duschning och mat. På boendet blir det också en hel del anhörig kontakt samt kontakt med sjukvård och hjälpmedelscentralen.

På fritiden tycker Håkan om att köra motorcykel, genom åren har han skruvat och mekat mycket med sin HD. Halva grejen med motorcykeln är att meka tycker Håkan. Han använder stor del av vinterhalvåret till att hitta originaldelar och förädla sin hoj. Håkan sitter också som kassör i bikerklubben "The men and the rest".

Håkan är sambo och har tre barn på 20, 18 och 15 år. Alla tre tävlar i downhill bike. Håkan och hans sambo Anna hjälper barnen med att serva cyklarna under tävlingarna. Det har som blivit hela familjens intresse att göra cyklarna så optimala som möjligt. Till detta tillkommer att utrusta barnen med rätt kläder och övrig utrustning inför tävlingar och träningar.

På grund av alla tunga lyft inom vården måste Håkan nu fundera på att byta yrke, vad kan passa honom utifrån kompetens och intressen?

Varför vill Du medverka i Medurs?

.....
.....
.....

Vad vill Du uppnå med tiden i Medurs?

.....
.....
.....

Personuppgifter

Namn:

.....

Telenr:

.....

Födelsenr:

.....

Medurs handledare:

.....

FK/AF/Övrig handläggare:

.....

Utbildning

Beskriv din utbildningshistorik:

.....
.....
.....
.....
.....

Arbete

Beskriv din yrkesbakgrund och dina anställningar:

.....
.....
.....
.....

Nuvarande arbetsgivare:

.....

Anställningsgrad:

.....

Facklig tillhörighet:

.....

Fritid

Beskriv dina motionsvanor:

.....
.....

Beskriv dina fritidsintressen:

.....
.....
.....

Arbetsprövning och praktik

Vilka yrkesområden intresserar dig:

.....
.....
.....

Vilka arbetsuppgifter är lämpligast för dig:

.....
.....
.....

Vilka arbetsområden bör du helst undvika:

.....
.....
.....

Har du deltagit i insatser som AF/FK medverkat i tidigare:

.....

Om JA beskriv dessa:

.....
.....
.....

Övrigt

Finns det övrigt du vill delge din handledare:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Personliga tillgångar och begränsningar

1. Starka sidor och egenskaper:

.....
.....
.....

2. Svaga sidor och egenskaper:

.....
.....
.....

Informell kompetens

Har du kunskande och/eller kompetens som du inte har dokumenterat? Saker du har lärt dig på t.ex. fritiden, i arbete eller genom ett privat engagemang:

.....
.....
.....
.....
.....

Hälsa och mående

Hur ser din nuvarande hälsa ut:

.....
.....
.....
.....

AVSLUTNINGSAFASEN

Diskutera rädslor och farhågor inför det nya.

Nätverksmetod: Medverka till att individen har de nödvändiga plattformarna för att bibehålla sin self-efficacy. Fokus på deltagarens hela situation och knyt ihop det.

Arbeta med vad som ska vara färdigt inför ett avslut.

Helhet och vardag.

Dialog.

Slutdokumentation till remitterande myndighet utifrån arbetsbok. Se nästa sida.

Fyrpartsmöte

Reflekterande samtal runt lärande, vad är viktigt för Arbetsförmedlingen, vad är viktigt för dig, vad har du nu för stöd framöver, hur ser vägen vidare ut. Vilka stödfunktioner finns framöver.

UPPFÖLJNING

Kontakt med deltagaren efter tre månader.

MED:URS dokumentation

Deltagarens namn:

Skrivs in:

Skrivs ut:

Handledare i projektet:

Handledarens telefonnummer

Syftet med deltagandet:

Målet med deltagandet:

Bakgrundsbeskrivning:

Gjort under tiden i projektet

Funktionsnedsättningar:

T ex nedsatt styrka, kraft, koncentration, minnesfunktion, energi, rörlighet, smärta

Funktionsförmågor:

Aktivitetsnedsättning:

T ex svårigheter att ändra kroppsställning, svårt att sitta längre än 5 minuter, glömmet bort att komma på möten

Aktivitetsförmågor:

Sammanfattning:

Deltagarens egen sammanfattning utifrån vad "Jag kan och orkar"

Önskemål på fortsatt handlingsplan och stöd:

Underskrift och datum:



HANDLEDARTEAMET

Kontinuerlig uppföljning
Handledning
Gemensamma möten
Ständig återkoppling till AF och FK
Följeforskning
Successiv kompetensutveckling
Kontinuitet i handledarteamet

DELTAGARNA

Möjlighet att byta handledare
Ifrågasättande och revidering i plan
Samtal med handledare och handläggare samt följeforskare, enkäter.
Utvärdering av lektioner och gemensamma aktiviteter.

PROCESS

Deltagarna utvärderar
Successiv utveckling
Kollegiehandledning
Utbyte av erfarenheter av andra projekt och aktörer
Mot samarbetsparter: uppföljning om hur de upplever projektet och vad som kan utvecklas
Spridning



Följande områden är en del i det transnationella utvecklingsarbete som projektet jobbat med.

1. NÄRSTÅENDETRÄFFAR

Genom vårt transnationella arbete har vi tillsammans med olika parter i Storbritannien lärt oss att närståendeträffar varit av godo i rehabiliteringsprocessen. Vi har också i samtal förstått att anhöriga saknar forum för samtal.

Med detta som bakgrund ville vi i projektet prova en form av närståendeträffar.

Form:

Fyra tillfällen på kvällstid med externa föreläsare mellan 18:30-20:15. En träff per månad. Avslut varje gång med gemensamt fika.

Vid tre tillfällen hade vi en kortare föreläsning och sedan efterföljande samtal i grupp. Vi delade upp gruppen så att deltagare i MedUrs hade en samtalsledare från MedUrs och de närstående hade en samtalsledare från St. Lukas stiftelsen. Tanken med samtalsledare utifrån är att vi på så sätt inte hamnar på dubbla stolar i relation till deltagaren och den närstående. Nackdelen med en liten stad är att även utifrån kommande samtalsledare kan hamna i den sitsen. Sista tillfället hade vi en gemensam föreläsning utan efterföljande samtal.

Lärdomen från detta arbete är att det varit uppskattat av de deltagare och de anhöriga vi nådde ut till. Dock har vi inte under projektets gång funnit den optimala formen för hur detta ska genomföras. I utvärderingen kom följande fram:

Önskemål om varannan vecka istället för en gång per månad. Gärna kortare tid vid varje tillfälle. De föreläsningar som varit var uppskattade. Önskemål om ämnen framöver var bland annat; Tankefallor, Mindfulness, Stresshantering, KBT och Rörelse. Positivt att få möjlighet att sitta ned och prata med en professionell samtalskontakt.

Vi kommer att arbeta vidare med detta för att utveckla formerna för att genomföra närståendeträffar i rehabiliteringsarbetet. En del är att öka medbestämmandet av innehåll och tid via enkät hos de som anmäler sitt intresse innan vi skickar ut inbjudan för att på så vis nå mer rätt i arbetet. Förhoppningsvis kan vi fortsätta utveckla detta i samverkan med vår transnationella partner i Storbritannien.

2. UTBILDNING AV FÖRETAGARE/CHEFER I PSYKISK HÄLSA/ OHÄLSA

För att skapa en större möjlighet för personer som lider av psykisk ohälsa på arbetsmarknaden krävs en ökad medvetenhet och kunskap hos arbetsgivare om hur man möter och stödjer personer med psykisk ohälsa. Via en enkätundersökning tog vi fram kunskapsbehovet hos arbetsgivare och chefer i Skellefteå.

Enkät om psykisk ohälsa

Stress bakom ökade sjukskrivningar
Kostnaderna för sjukskrivningarna ökar med en miljard kronor i år och med 2,8 miljarder 2014, spår Försäkringskassan i en ny prognos. Stress och psykisk ohälsa står för det mesta av ökningen, enligt kassan.
Ur Norran 21/8 2013

Psykiska ohälsan kostar 70 miljarder om året
Psykisk ohälsa har "blivit den vanligaste orsaken till att personer i arbetsför ålder i Sverige står utanför arbetsmarknaden" skriver OECD. Under ett år drabbas en miljon svenskar i arbetsför ålder - nästan 20 procent av arbetskraften - av psykisk ohälsa. En av fem som jobbar uppger problem med ångest, oro, depression eller sömnstörningar. OECD uppskattar bara de rent ekonomiska kostnaderna för detta till över 70 miljarder kronor om året i förlorade arbetsinsatser och utgifter för vård och omsorg. Det motsvarar nästan tre procent av Sveriges BNP. Lägger man till detta de omätbara mänskliga kostnaderna står vi inför en av vår tids stora välfärdsutmaningar.
*Debattartikel
Svenska Dagbladet 5 mars 2013
Ulj Kristersson, Socialförsäkringsminister*

1. Vad är psykisk ohälsa för dig?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbrändhet	Oro	Ångest	Nedstämdhet	Utmattning	Depression
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ADHD	ADD	Aspergers	Autism	Tourettes syndrom	Tvångs- syndrom
					Annat (beskriv nedan)

2. Har du erfarenhet av psykisk ohälsa hos din personal?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingen	Mycket lite	Ganska mycket	Mycket

3. Önskar du att du hade mer användbar kunskap om psykisk ohälsa och vad du som chef kan göra?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingen	Mycket lite	Ganska mycket	Mycket

4. Om du önskar det, vad vill du då vilja lära dig mer om?

5. Hur skulle ett sådant utbildningstillfälle läggas upp för att vara attraktiv för dig? Både i tid och struktur.

Logos: MED-URS, MEDLÉNS, workcraft, PSYKISK HÄLSA I FOKUS, European Union

Därefter utvecklade vi en föreläsningsserie om psykisk ohälsa riktad mot chefer och arbetsgivare i samarbete med Psykisk hälsa i fokus 2014. Dessa föreläsningar har haft mycket goda resultat och vi märker att behovet är stort. Vi har haft fullt på samtliga föreläsningar och förfrågan har kommit upp om fortsättning till hösten!



Projekter Psykisk hälsa i fokus bjudar in dig till frukostmöte om

FÖREBYGGANDE OCH REHABILITERANDE LEDARSKAP

– VID PSYKISK OHÄLSA

ett effektivt hälsoarbete är lönsamt både för individen och för organisationen. Men i ett samhälle i ständig förändring är det en utmaning för företag att utveckla sitt hälsoarbete i takt med de nya krav som ställs.

Föreläsningen är gratis och vänder sig till dig som är arbetsgivare.

På detta möte får du en inblick i

- hur du förebygger psykisk ohälsa och arbetar hälsofrämjande
- vilken roll du som arbetsgivare har i rehabiliteringsprocessen
- det stöd som finns för dig som arbetsgivare och din arbetsplats.

DATUM: onsdag 23 april 2014
TID: 07.30-09.15
LOKAL: Urkraft, Laboratorgränd 9, Campusområdet

ANMÄLAN senast fredag 16 april till kundtjanst@skelleftea.se. Först till kvarn gäller, max antal platser 25. Vi bjuder såklart på frukost! Meddela kundtjänst eventuell allergi.

VÄLKOMMEN!

Åsa Forssell
Projektledare
asa.forssell@skelleftea.se

Lena Stenvall
Projektledare
lena.stenvall@vll.se

Christina Wiklund
Projektledare, Projektet **Medulla**, Urkraft



Projekter Psykisk hälsa i fokus är ett samarbets mellan Skellefteå kommun och Västerbottens läns landsting.



www.skelleftea.se/psykiskhalsa



Projektet Psykisk hälsa i Fokus och Medlins bjuder in dig till Rehabilitering vid

REHABILITERING VID UTMATTNINGSSYNDROM

Stressrehabiliteringen vid Arbets- och beteendemedicinskt centrum i Umeå förebygger och behandlar ohälsa kopplat till arbete, miljö och livsstil. De utreder, behandlar och rehabiliterar personer med stressrelaterade besvär och utmattningstillstånd. Ta del av deras erfarenheter och forskning kring stress, utmattningssyndrom och återhämtning.

Innehåll

- Klinisk erfarenhet inom området utmattningssyndrom
- Stress och återhämtning. Varför är återhämtning så viktigt?
- Hur får man in återhämtning i sitt liv?
- Tidiga signaler på för hög anspänning
- Vad är viktigt att tänka på vid en arbetsrehabilitering?

Föreläsare: Katarina Steinholtz, avdelningschef och gruppbehandlare och Ulrica Radijö, gruppbehandlare.

Målgrupp: HR (personer som arbetar med personalfrågor), chefer, företagshälsovård, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt personer som arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering och medicinsk rehabilitering av utmattningssyndrom.

DATUM: tisdag 4 mars 2014



Projektet Psykisk hälsa i Fokus och Medlins bjuder in dig till Föreläsning om

VAD ÄR PSYKISK OHÄLSA? – HUR UPPTÄCKER JAG DET SOM CHEF?

Psykisk ohälsa drabbar idag allt fler personer i arbetsför ålder. En av fem som förvärvsarbetar har problem med ångest, oro, depression eller sömnstörningar. Att arbeta med psykisk ohälsa är därför viktigt både för individen och för företag och deras utveckling. Det är en ekonomisk investering att vårda sin personal och det finns idag både kunskap och arbetsätt som bidrar till en bättre psykisk hälsa i arbetslivet.

Föreläsningen är gratis och vänder sig till dig som är arbetsgivare.

Ur innehållet:

- Vad är psykisk ohälsa och hur kan psykisk ohälsa yttra sig?
- Hur ser jag symptomen och vilka frågor behöver jag ställa?

DATUM: torsdag 20 mars 2014

TID: 07.30-09.15

LOKAL: Urkraft, Laboratorgränd 9, Campusområdet

ANMÄLAN: senast fredag 14 mars till kundtjanst@skelleftea.se. Först till kvarn gäller, max antal platser 25. Vi bjuder såklart på frukost! Meddela kundtjänst eventuell allergi.

VÄLKOMMEN!

Åsa Forsell
Projektförare
asa.forsell@skelleftea.se

Lena Stenvall
Projektförare
lena.stenvall@skelleftea.se

Christina Wiklund
Projektförare, Projektet Medlins, Urkraft



Projektet Psykisk hälsa i Fokus är ett samarbete mellan Skellefteå kommun och Skellefteå universitet. Skellefteå kommun är ett av de kommuner som har utvalts till att delta i projektet.



FÖLJEFORSKNING OCH EVIDENSBASERAD REHABILITERING - REFLEKTIONER FRÅN VÅRA UTVÄRDERARE

Ett inslag i MedUrs har varit nära samverkan med forskningen i samband med utvärderingen av projektet. Vi som svarat för denna har varit forskarstuderande Forto Chungong och fil dr Ove Svensson. Vår uppmärksamhet har riktats mot metoder och arbetssätt som verkar lovande och som har stöd i tidigare forskning. Målgruppen i MedUrs bestod främst av personer som varit sjukskrivna länge, många mellan tre till mer än sex år. MedUrs visade att de inte bör bemötas på samma sätt som andra med kortare sjukskrivningsperioder bakom sig. Rehabiliteringen måste rikta sig till hela personens situation och inte bara symptomen om de ska ha en positiv effekt. Det bör vara ett brett utbud som medger att personen kan göra individuella val. En ansats som dessutom har visst stöd i forskningen.

För deltagare i rehabiliteringen som kommer från en lång period av sjukskrivningar eller arbetslöshet visade MedUrs på betydelsen av att motverka passivitet och ett överdrivet beroende av myndigheter och vårdgivare. Det sker redan från början av rehabiliteringen genom att deltagarna uppmuntras att själva ta ansvaret för sin rehabilitering. Vikten av eget ansvar för rehabilitering och delaktighet i planeringen av denna har även det stöd i forskningen. Det innebär bl.a. att några detaljerade planer inte görs upp innan deltagaren vet vilka som föreligger.

Motivationsprocessen inleds redan i början av rehabiliteringen och i detta skede är det avgörande för utfallet att en **samarbetsallians byggs som möter deltagaren där denne befinner sig. Den kluvenhet som deltagaren upplever kring möjligheten att nå målet och om det är värt ansträngningen är den kraft som driver rehabiliteringen framåt.** Motivationssamtalen blir en del av hela rehabiliteringen. Avgörande för utfallet är deltagarens självkänsla och tilltro till sin förmåga att hantera de utmaningar som rehabiliteringen innebär i framtiden. Inom MedUrs uppmärksammas att män inte har samma förmåga som kvinnor att se betydelsen av ökad självkänsla för att återgå i arbete. En annan skillnad mellan könen är att kvinnors större kommunikativa förmåga och öppenhet för samtal både med personalen och övriga deltagare, på praktikplatsen och i andra sammanhang. Den bidrar till en större insikt om den egna **arbetsförmågan och hur den motsvarar kvalifikationskraven i arbetslivet.**

En erfarenhet från MedUrs är att rehabiliteringen gynnas av en rehabiliteringssamordnare som följer de individuella planerna och ser till att de genomförs på det sätt som var tänkt. Även det en metod som har visst stöd i tidigare forskning. En rehabiliteringssamordnare tar inte över andra vårdgivares eller myndigheters ansvar utan stödjer bara deltagaren i dessa kontakter.

Rehabiliteringen kan innefatta nog så verkningsfulla metoder, men saknar den stöd hos omgivningen uppnår den ändå inget bestående resultat. En viktig del av rehabiliteringen är därför att utveckla samverkan med berörda myndigheter, vilket också stöds av forskningen. Men även stödet från närstående är av betydelse för utfallet, ofta påverkar och påverkas deltagarens rehabilitering av hela familjesystemet. För att deltagare ska kunna satsa helhjärtat på rehabiliteringen och på arbete utanför familjen måste denna ta hänsyn till och anpassa arbetsfördelningen efter detta.

Utöver de förhållanden som redan nämnts är deltagarens aktiva engagemang för en återgång i arbetslivet en framgångsfaktor. Att ha kvar en anställning att gå tillbaka till är en annan. Men det finns även förhållanden som motverkar rehabiliteringen. Känslor av skam för att stå utanför arbetsmarknaden kan göra att deltagare avstår från att delta i aktiviteter eller upprätthålla kontakterna med andra. Kombinerar dessa känslor med ekonomisk utsatthet kan det både påverka hälsan negativt och bli ett hinder för rehabiliteringen.

SLUTORD

MedUrs har för oss varit ett mycket intressant och givande projekt. Genom detta fick vi, som en av tre aktörer i Sverige, möjlighet att jobba med nya insatser inom ALI. God samverkan med myndigheter, landsting och arbetsgivare har gjort att projektet uppnått mycket goda resultat både för samhället och individen.

De strukturella problem vi har stött på under arbetets gång är:

Att individen ofta får en mycket sämre ekonomi vid inträde i Arbetsförmedlingen från Försäkringskassan. Personen ska då arbetsträna och försöka ta sig ut i arbetslivet samtidigt som ekonomin skapar enorm stress. Detta är inte optimalt.

Vi skulle behöva en samplanering mellan rehabilitering och arbetslivsinriktad rehabilitering så allt kommer i så bra följd som möjligt.

Avsaknad av möjlighet till fortsatt stöd när man går ut i arbete är för många ett problem. Många personer behöver i det läget stöd att bibehålla sina nya upparbetade rutiner.

Positiva faktorer för en lyckad arbetslivsinriktad rehabilitering:

- Tid
- Samverkan
- Flexibilitet
- Egenmakt, äga sin process
- Starta där man är
- Tydlighet och struktur
- Individanpassat
- Tro på varje människas Urkraft

För mer information om projektets metoder eller för att få tillgång till arbetsmaterialet, kontakta Urkraft eller Medlefors folkhögskola.

www.urkraft.se
info@urkraft.se

www.medlefors.se
info@medlefors.se

Tack till alla våra deltagare, samarbetspartners och medfinansiärer!

